UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

VIOLACIÓN AL RECONOCIMIENTO DE LA CONTINUIDAD LABORAL Y LA DESNATURALIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN JURÍDICA DEL PROFESOR INTERINO EN LA CONTRATACIÓN BAJO EL RENGLON PRESUPUESTARIO 022 EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

OSCAR ALEJANDRO MASAYA PINILLOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2019

HONORABLE JUNTA DIRECTIVA

DE LA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DE LA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonoio Chacón Urízar

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ

EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Carlos Erick Ortiz Gomez
Vocal:	Licda.	Ninfa Lidia Cruz Oliva
Secretario:	Lic.	Cesar Augusto Conde Rada

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Yina Elizabeth Ardón
Vocal:	Lic.	Carlos Erick Ortiz Gomez
Secretario:	Lic.	Raúl Antonio Castillo Hernandez

Razón: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 20 de julio de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, **RAUL RENE ROBLES DE LEÓN**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **OSCAR ALEJANDRO MASAYA PINILLOS**, con carné **201121047**, intitulado **MOTIVOS POR LOS CUALES SE USA LA CONTRATACIÓN 029 PARA INTERINATOS Y RAZONES POR LAS CUALES SE CONTINÚA EN ESE ANÓMALO EJERCICIO, EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.**

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J. Y S.S.
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
GUATEMALA, C. A.

Fecha de recepción 30 / 8 / 2018. f) _____
Asesor(a)
(Firma y Sello)

LICENCIADO
Raúl René Robles de León
ABOGADO Y NOTARIO

LIC. RAUL RENE ROBLES DE LEON
ABOGADO Y NOTARIO
8va av. 30-39, Z11, Colonia Las Charcas Guatemala
TEL: 57408291

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
RECIBIDO
14 NOV. 2018
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
Hora:
Firma: Damaris

Licenciado:
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado:

Respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme la resolución emitida por la Unidad de Tesis a su cargo con fecha veinte de Julio de dos mil dieciocho, en la cual se me nombro como **ASESOR** del trabajo de Tesis del Bachiller **OSCAR ALEJANDRO MASAYA PINILLOS,** denominado: **"MOTIVOS POR LOS CUALES SE USA LA CONTRATACIÓN 029 PARA INTERINATOS Y RAZONES POR LAS CUALES SE CONTINUA EN ESE ANÓMALO EJERCICIO, EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA".** Por lo cual me permito con estricta observancia de lo contenido en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, manifestar y hacer las consideraciones siguientes:

a) Se hace de conocimiento que, por el aporte académico de esta tesis, se hace el cambio del título, el cual quedara así: **VIOLACIÓN AL RECONOCIMIENTO DE LA CONTINUIDAD LABORAL Y LA DESNATURALIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN JURÍDICA DEL PROFESOR INTERINO EN LA CONTRATACIÓN BAJO EL RENGLÓN PRESUPUESTARIO 022 EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.**

b) El contenido científico y técnico que aporta el investigador en la presente tesis es de suma importancia y relevancia porque desarrolla y analiza la violación que se da al principio de continuidad laboral y la desnaturalización de la institución del profesor interino mediante la utilización de la figura contractual administrativa bajo el renglón presupuestario 022 para contratar profesores interinos en la Universidad de San Carlos de Guatemala, lo cual supone una simulación contractual que violenta derechos y garantías laborales, además el análisis que realiza lo hace desde una perspectiva eminentemente jurídica lo cual permite evidenciar la ausencia de regulaciones y controles de carácter legal y que repercuten tanto en los derechos laborales así como en el cumplimiento de los fines de la academia universitaria.

c) En cuanto a la redacción y estructura la misma es acorde ya que se desarrolla la temática en base a criterios técnicos jurídicos y es congruente con la información recopilada y la bibliografía utilizada, así como una correcta aplicación de la legislación nacional vigente, constituyendo un verdadero aporte de relevancia en el ámbito del Derecho del Trabajo.

d) En cuanto a los métodos y técnicas de investigación considero como asesor que son idóneos, utilizando el estudiante el método analítico, histórico, de síntesis, así como una

correcta y ordenada recopilación de información que permiten un correcto entendimiento y estructuración de la investigación.

e) La fuente bibliográfica a mi criterio es suficiente, idónea, precisa y adecuada para los puntos que fueron desarrollados ya que contiene la exposición de autores nacionales y además se encuentra actualizada, lo cual muestra un correcto tratamiento de fuentes y análisis de selección del material bibliográfico.

f) En cuanto a la conclusión discursiva es acorde al cuerpo del mismo y a la hipótesis planteada y al desarrollo de la investigación.

g) Declaro que no guardo parentesco ni relación de afinidad ni consanguinidad dentro de los grados de ley con el estudiante.

En virtud de lo anterior estimo que la presente Tesis cumple con los requisitos ordenados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE,** para que se continúe con el tramite que en derecho corresponde.

Respetuosamente, Guatemala 26 de octubre de 2018.

LICENCIADO
Raúl René Robles de León
ABOGADO Y NOTARIO

LIC. RAUL RENE ROBLES DE LEÓN
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 9577

Universidad de San Carlos de Guatemala
Unidad de Asesoría de Tesis
Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
JEFE
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 18 de marzo de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante OSCAR ALEJANDRO MASAYA PINILLOS, titulado VIOLACIÓN AL RECONOCIMIENTO DE LA CONTINUIDAD LABORAL Y LA DESNATURALIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN JURÍDICA DEL PROFESOR INTERINO EN LA CONTRATACIÓN BAJO EL RENGLÓN PRESUPUESTARIO 022 EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIO
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DECANO
GUATEMALA, C. A.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

DEDICATORIA

DIOS: Creador de todo y sin el cual nada de esto seria posible.

A MIS PADRES: Rosa Mirna Pínillos Melgar (mi madre), que me dio la viday que con su amor, su instrucción y correcion, su tiempo, apoyo, sus cuidados por su incondicionalidad que me motivo; Ricardo Anibal Masaya Gamboa (mi padre), por su cariño, amor, por ser un apoyo incondicional, material, espiritual e intelectual, además un ejemplo como padre como persona y como profesional, un guía y un amigo; Mirna Marisol Mejia Estrada, (mi madre), por su apoyo, su amor, sus cuidados, por creer en mi y ser un soporte, emocional, material y espiritual y por haberme dado equilibrio en mi vida.

A MIS HERMANOS: Josue DavidPinillos, por su apoyo, cariño, ejemplo de vida, su compañerismo y sus atenciones; Ricardo Anibal Masaya Mejia, (Ricardito) y Cesar Alfonso Masaya Mejia, por que su su nacimiento su existencia, su inteligencia y su amorson una luz, que me motivan a ser mejor.

A MIS ABUELOS: Isaura Elisa Gamboa, Por su motivación, amor y consejos; Otto Victoriano Masaya, (Q.P.D), JoseFederico Pinillos, (Q.P.D.), Herminia Melgar Mijangos (Q.P.D).

A MIS TIOS: Susana Yessi Melgar, Olga Pinillos, Ester Melgar, Rolando Gabriel Masaya Gamboa (Q.P.D.), Domingo Ariel Masaya Gamboa, Juan Pedro Masaya Gamboa, JoseFelix Masaya, Judith Masaya Gamboa.

A MIS PRIMOS: Juan Pedro, Erick, Johan, Jose Ricardo, Mariela, Gabriela, Eduardo Gabriel, Mynor, Wendy, Vanessa, Paola, Isaul, Douglas Yessi, Raul Gonzales.

A MIS AMIGOS: Por sus animos, cariño, consejos, distracciones, por compartir alegrias y tristezas.

A LOS PROFESIONALES: Raul Rene Robles, Cesar Alfredo Sagastume, Erik de JesusCatalan, Jose Fernando Mollinedo, Rodolfo Aqueche, Pavel Palencia Arciniega, por su apoyo brindado y ejemplo personal y profesional.

A: A la Universidad de San Carlos de Guatemala por darme la oportunidad de obtener conocimientos y ser formadora de profesionales de calidad.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

PRESENTACIÓN

En la presente tesis se ha desarrollado una investigación en la cual se ha estudiado y analizado la violación al reconocimiento de la continuidad laboral y la desnaturalización de la institución jurídica del profesor interino en la contratación bajo el renglón presupuestario 022 para profesores interinos en la Universidad de San Carlos de Guatemala, este fenómeno jurídico que involucra aspectos de relevancia no solo jurídica sino económica política y social para la sociedad guatemalteca. La presente investigación puede ser base para futuras investigaciones, así como para que se concientice sobre la violación del derecho de estabilidad y continuidad laboral en la Universidad, así como la utilización de figuras contractuales para evitar el cumplir requisitos y procesos de selección.

En la Universidad de San Carlos de Guatemala se ha adoptado la utilización en sus distintas facultades de la figura contractual administrativa 022 para profesores interinos, pero existe en realidad un encubrimiento de una relación de trabajo continua, ya que no se contratan titulares como la ley establece se debería hacer sino que las autoridades optan por la contratación por estos medios ya que son mecanismos legales sin tanta exigencia y requisito, con lo que se convierten en formas para que las administraciones ingresen a trabajar profesionales sin importarles la evasión de los procesos de selección y evaluación respectivos.

Con la presente investigación se busca evidenciar esta practica para que así se puedan implementar controles jurídicos apropiados para que no se lesionen los derechos laborales de los catedráticos y se respeten los procesos de evaluación para ingreso en pro de la academia y de elevar el nivel de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

HIPÓTESIS

Los motivos por las cuales se viola el principio de continuidad laboral y se desnaturaliza la institución del profesor interino mediante la contratación administrativa bajo el renglón presupuestario 022 para profesores interinos en la Universidad de San Carlos de Guatemala son:

1. Por evadir procesos de oposición para contratación de profesores
2. Por ausencia de normas especificas que regulen y controlen la utilización de las instituciones lo que permite la simulación contractual y fraude de ley.
3. Por ser un mecanismo de favorecimiento político y de aseguramiento de financistas y caudales electorales.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Para comprobar la hipótesis fueron utilizados los métodos el analítico, el de síntesis, el deductivo partiendo siempre del fenómeno jurídico en cuestión la bibliografía, la información recopilada tanto teórica como legal todo respecto de los contratos administrativos 022, y sobre los interinatos.

En la Universidad de San Carlos de Guatemala existe poca regulación al respecto y pocos controles que eviten la utilización del contrato 022, también existe poca regulación respecto de la obligación de contratar profesores titulares y sobre el puesto de profesor interino, provocando esto la violación a la continuidad laboral ya que se utilizan estas instituciones para la evasión de procesos de oposición y para simular contratos temporales, renovando contractualmente en periodos cortos a personas que al cabo del tiempo llevan largos periodos laborando mediante esta práctica

La hipótesis fue validada parcialmente en el sentido que si es claro que no existen normas suficientes que regulen de forma especifica y adecuada la utilización del contrato 022 y que regulen el puesto de profesor interino, además de que mediante la práctica de renovación por periodos cortos a los profesores interinos se violenta el reconocimiento de la continuidad laboral, la información es determinante en cuanto a que también se desnaturaliza la institución del profesor interino por cuanto no concurren los elementos y requisitos para los cuales fue creada y únicamente se utiliza esta institución para evadir la responsabilidad de contratar titulares mediante procesos de oposición sin embargo la información no es determinante para concluir si se benefician a financistas electorales o se aseguran caudales electorales.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

ÍNDICE

Pág.

Introducción i

CAPÍTULO I

1.El contrato administrativo 1
1.1. Conceptos 3
1.2. Elementos 3
1.2.1. Elemento personal o subjetivo 3
1.2.2. Elemento objetivo o material 4
1.2.3. Elementos esenciales 5
1.3. Características 8
1.4. El contrato administrativo bajo el renglón presupuestario 022 11

CAPÍTULO II

2. Del interinato 15
2.1. Antecedentes históricos 15
2.2. Conceptos 17
2.3. Elementos 18
2.4. Características 20
2.5. Derechos y obligaciones que surgen del interinato 21
2.5.1. Derechos y obligaciones para el trabajador interino 21
2.5.2. Derechos y obligaciones para el patrono 30
2.6. El profesor Interino 38

CAPÍTULO III

3. Marco legal que se aplica a los contratos administrativos 022 y a los interinatos en Universidad de San Carlos de Guatemala 41

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

3.1. Constitución Política de la República de Guatemala 41
3.2. Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala 42
3.3. Reglamentos administrativos Universidad de San Carlos de Guatemala 44
3.3.1. Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico 44
3.3.2. Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal 46
3.3.3. Reglamento del Personal Académico Fuera de Carrera 47
3.4. Ley de Contrataciones del Estado 49
3.5. Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala.. 54

CAPÍTULO IV

4. Violación a la continuidad laboral y la desnaturalización de la institucion del profesor interino utilización de la contratación administrativa 022 para los puestos de profesores de interinos 57
4.1. La desnaturalización de la institución jurídica del profesor interino 58
4.2. Análisis sobre falta de regulación y consecuencias 59
4.3. Conclusiones sobre falta de regulación y consecuencias 63
4.4. Influencia del gobierno y elecciones en la Universidad de San Carlos de Guatemala en la utilización de el profesor interino y la contratación administrativa bajo el renglón presupuestario 022 66
4.4.1. Gobierno 66
4.4.2. Elecciones 69
4.5. Análisis sobre la influencia de la política electoral en la Universidad de San Carlos en aplicación de la figura contractual del 022 para profesores interinos . 72

CONCLUSIÓN DISCURSIVA 75
BIBLIOGRAFÍA 77

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

INTRODUCCIÓN

La utilización de las instituciones jurídicas como lo son el interinato y la contratación administrativa bajo el renglón presupuestario 022 conocido como personal por contrato, en la Universidad de San Carlos de Guatemala para la contratación de profesores interinos conlleva un encubrimiento de relaciones de trabajo que superan la temporalidad limitada que son la esencia de dichas instituciones es de importancia y relevancia jurídica ya que este fenómeno jurídico da pie a violaciones en derechos fundamentales de dichos profesores específicamente en el derecho a la estabilidad laboral y al reconocimiento de la continuidad del servicio, además de afectar tanto a estudiantes, profesionales y a la finalidad de la misma Universidad

La problemática investigada consistió en la utilización de los contratos administrativos 022 para profesores interinos en la Universidad de San Carlos de Guatemala, para establecer la violación a la estabilidad laboral y el no reconocimiento de la continuidad laboral.

La hipótesis operativa fue validada al determinar que en la Universidad de San Carlos de Guatemala existe una violación a la estabilidad laboral y no reconocimiento de la continuidad laboral mediante utilización de las figuras del contrato administrativo 022 y el interinato, esto causado por la ausencia de normas específicas que regulen dicho tema y por la influencia de la política electoral dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y que estos son factores determinantes para que se de este fenómeno jurídico.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

El objetivo general fue el establecer la violación de la estabilidad laboral y el no reconocimiento a la continuidad mediante la utilización de la figura del interinato y contratación bajo el renglón presupuestario 022 en la Universidad de San Carlos de Guatemala y cuáles son los factores que contribuyen a que se continúe en dicha práctica.

La presente tesis consta de cuatro capítulos: el primer capítulo trata sobre el contrato administrativo; el segundo sobre el interinato; el tercer capítulo sobre el marco legal aplicable a los contratos administrativos 022 y a los interinatos; el cuarto capítulo sobre la violación a la estabilidad laboral y el no reconocimiento de la continuidad mediante la utilización del contrato administrativo 022 y el interinato en la Universidad de San Carlos de Guatemala y los motivos que favorecen esta práctica.

Los métodos utilizados fueron: el analítico ya que se estudió parte por parte la contratación administrativa 022 tanto doctrinaria como legalmente; el histórico ya que se investigó los antecedentes la institución del interinato; el de síntesis ya que de la información investigada se abstrajo lo más relevante para la presente investigación y el inductivo ya que del fenómeno jurídico en cuestión y la información obtenida se arribó a nuevo conocimiento.

El presente trabajo expone la falta de regulación, de control y los motivos y efectos de índole jurídica y política por la cual se utilizan los contratos administrativos bajo el renglón presupuestario 022 y los interinatos en la Universidad de San Carlos de Guatemala, esto permite futuras investigaciones, además de futuras regulaciones y el establecimiento de controles legales en dicha materia para evitar la violación del derecho a la estabilidad laboral y el reconocimiento de la continuidad laboral.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

CAPÍTULO I

1. El contrato administrativo

Para que se comprenda el concepto de contrato de trabajo individual administrativo se debe partir necesariamente del concepto más general, el cual es el contrato de trabajo individual como tal, el mero concepto del contrato individual de trabajo es un acuerdo de voluntades y así lo se encuentra definido.

"El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que, si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece"[1].

Se considera contiene los elementos esenciales, siendo el concierto de voluntades, la libertad contractual y autonomía de voluntad, además de contener lo relativo a las garantías mínimas que deben ser respetadas por estar establecidas en la ley.

Legalmente el contrato de trabajo se encuentra contenido en el Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece que: "Contrato Individual de Trabajo sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (Trabajador), queda obligada a prestar a otra (Patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra

[1] Molina Fernández, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 87.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

Definición legal que contiene aspectos importantes, como el aspecto jurídico y económico de la relación, los sujetos que intervienen y elementos característicos como la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada que son cuestiones medulares de un contrato individual de trabajo.

"El objeto del contrato individual de trabajo es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo".[2]

El contrato de trabajo tiene tanto un aspecto jurídico como un aspecto económico, necesariamente al estudiar su objeto, se establece que el aspecto económico se manifiesta en obligaciones tanto de carácter patrimonial como la de realizar un determinado servicio para la persona que lo paga en relación de dependencia, y el aspecto jurídico se manifiesta en cuanto que es una institución regulada por el Código de trabajo guatemalteco y otras leyes específicas, las cuales contienen aspectos relativos a requisitos que deben observarse es decir que muchos elementos están tipificados por las leyes del país. Es decir que estos dos elementos son relevantes en la elaboración y perfeccionamiento de un contrato de trabajo ya que son los principales elementos determinantes en esta institución jurídica no olvidemos pues que el aspecto económico es el que hace que una persona entregue su tiempo y esfuerzo a otra que le pagara un salario o remuneración por aprovecharse de estas circunstancias.

---

2 **Ibid.** Pág. 93.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

1.1. Conceptos

El contrato de trabajo administrativo es un vínculo económico jurídico en el cual la administración pública obtiene servicios u obras por parte de una persona individual a cambio de una remuneración o pago, esta contratación tiene por finalidad la satisfacción de necesidades públicas, ya que, siendo el estado y la administración pública, entes abstractos es decir que carecen de manifestación física, necesitan contratar los servicios de personas individuales para que realicen las actividades que le son propias a las instituciones.

1.2. Elementos

Los elementos se refieren a las partes que intervienen dentro de la realización del contrato administrativo, elemento es un factor integrante de determinada institución, es decir que el contrato se compone de partes de factores, que pueden ser separados para su estudio, existen tres elementos a saber el elemento personal, el material u objetivo y los elementos esenciales.

1.2.1. Elemento personal o subjetivo

Los elementos personales se refieren a las personas que intervienen en la contratación o convención en el contrato individual de trabajo administrativo el elemento personal se constituye por una parte con la administración pública y por la otra parte el trabajador o servidor público.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

"La administración pública se constituye por un conjunto de órganos administrativos que desarrollan una actividad para el logro de un fin, a través de los servicios públicos, regulada en su estructura y funcionamiento por el derecho administrativo."[3]

La administración pública como parte en el contrato individual de trabajo está constituida por el conjunto de órganos, entidades e instituciones de derecho público que constituyen el estado de Guatemala y que son quienes contratan a personas individuales para la realización de obras o prestación de servicios, porque como ya se estableció por ser un ente abstracto requiere del concurso de las personas físicas para su funcionamiento.

El trabajador o servidor público es la persona individual, física o natural que mediante un contrato de trabajo presta servicios a una entidad, institución u órgano de la administración pública para el cumplimiento de los fines de esta.

1.2.2. Elemento objetivo o material

Dicho elemento es la prestación del servicio o entrega de la obra y el pago o remuneración, la prestación del servicio, se refiere a la realización por parte del trabajador de la obligación la cual es objeto del contrato y a la que se ha comprometido en el mismo, es decir es el servicio u obra para la cual se le ha contratado como trabajador por la administración pública. Como ejemplos citamos en primer lugar a una persona que es contratada para realizar labores de docencia en la universidad de San

[3] Calderón M, Hugo H. **Derecho administrativo parte general.** Pag.11.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

Carlos de Guatemala, o bien a una persona que es contratada para la recepción, organización escaneo y entrega de documentos en una dependencia del estado.

El pago o remuneración es el que se hace al trabajador en dinero y que se le da por parte de la administración pública como contraprestación por la realización del servicio prestado. Es importante mencionar que debe ser en moneda nacional o quetzales.

1.2.3. Elementos esenciales

Los elementos esenciales son los que no deben faltar dentro del contrato administrativo de trabajo, se establece dentro de ellos la capacidad, el consentimiento y el objeto del contrato.

La capacidad se refiere a la aptitud que tienen las personas para ser susceptibles de derechos y obligaciones, civilmente la capacidad se regula en el Artículo 8 del Código Civil, Decreto Ley número 106, el cual establece: "La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido diez y ocho años, los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados en la ley".

Del Artículo transcrito se establece que existe una capacidad plena la cual se adquiere por la mayoría de edad y existe una capacidad relativa de los menores de edad mayores de catorce años, relativa quiere decir que es una capacidad parcial o que no pude ejercerse por completo, ya sea ejercida en determinados actos o bajo determinadas circunstancias.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

En materia laboral la capacidad la regula el Código de Trabajo en el Artículo 31 el cual establece: "tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y en general para ejercer los derechos acciones que se deriven del presente Código, sus reglamentos y las leyes de previsión social, los menores de edad de uno u otro sexo que tengan catorce años o más."

En la administración pública y en los contratos administrativos dependiendo de los puestos a ocupar se hacen perfiles, en estos perfiles no se contratan menores de edad únicamente personas con mayoría de edad, es decir se aplica en materia de contratos individuales de trabajo administrativos la capacidad plena, adquirida como se estableció anteriormente al cumplir la mayoría de edad.

"El consentimiento como elemento esencial es el acuerdo deliberado, consciente y libre de la voluntad respecto a un acto externo propio o ajeno la inteligencia delibera, la conciencia juzga, la voluntad resuelva".[4]

Los tres actos son necesarios para que el consentimiento exista, en otros términos, para que exista consentimiento es necesario que la persona sepa lo que hace, por qué lo hace y que además quiera y pueda hacerlo.

"En materia contractual el consentimiento constituye uno de los requisitos esenciales comunes y necesarios para la existencia del contrato. Si bien la definición y teoría citada se refiere a doctrinas civilistas indudablemente en el contrato de trabajo es aplicable dicha doctrina porque, en primer lugar, toda doctrina contractual tiene su

[4] Editorial Labor, S.A. **Diccionario de derecho privado.** Pág. 1132.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

origen en el derecho civil y sus doctrinas, segundo porque el consentimiento se basa en la libertad de trabajo, este consentimiento sirve para distinguir el trabajo forzado del libre"[5].

Esta libertad es el resultado de la lucha contra la esclavitud lo que es un trabajo forzado, lo cual está prohibido. En la práctica se observa muchas veces que no existe consentimiento o acuerdo pleno ya que el patrono impone las condiciones de trabajo y la parte trabajadora por la necesidad de trabajar, de ganar dinero y alimentarse aceptan condiciones, sueldos, prestaciones con las cuales no está de acuerdo que incluso son insuficientes para cubrir necesidades del mismo trabajador.

En la administración pública y en los contratos de trabajo administrativos el consentimiento se ve materializado en la comparecencia que realiza tanto el trabajador, así como el representante de la institución o entidad parte de la administración pública y la firma que las partes colocan en el contrato que previamente se ha elaborado por los departamentos jurídicos, es esta comparecencia y la firma la que exteriorizan el consentimiento.

"El objeto del contrato individual de trabajo es el último elemento esencial, este debe ser una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo". [6]

En la administración pública el objeto de los contratos se refiere a servicios que la administración necesita que se realicen y que el trabajador o servidor público se

[5] Molina Fernández. **Op. Cit.** Pág. 92.
[6] **Ibid.** Pág. 93.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

compromete a realizar, este objeto se encuentra ligado a la finalidad de la misma administración pública, ya sea para organización interna, planificación, ejecución.

1.3. Características

Las características se refieren a los elementos que identifican y que componen al contrato administrativo, dentro de las características se encuentran la bilateralidad, la publicidad, la consensualidad y la onerosidad.

"Respecto de la bilateralidad en su acepción literal significa lo que tiene dos lados, desde este punto de vista, el contrato es siempre pre bilateral. El contrato bilateral engendra obligaciones a cargo de ambas partes, de tal suerte que la prestación debida por una parte significa la contrapartida de la obligación contraída por la otra parte".[7]

La bilateralidad existe según lo anterior en cuanto a la existencia de obligaciones reciprocas y a la existencia de dos partes, en materia del contrato de trabajo individual administrativo, se ve reflejada esta bilateralidad primero en cuanto a que para que exista contrato deben comparecer dos partes, en primer lugar el representante de la administración pública o quien suscribirá el contrato en nombre de esta, y en segundo lugar el trabajador que constituirá un servidor público o quien prestara el servicio o, en segundo lugar se observa esta bilateralidad en la suscripción del contrato ya que surgen obligaciones para las dos partes, para el trabajador el cual es la realización del servicio y para la administración pública es el pago de honorarios respectivos.

---

[7] Editorial Labor. **Op. Cit.** Pág. 683.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

En cuanto a la publicidad se refiere al conocimiento por parte de todas las personas de lo que se hace en la administración pública.

"Los actos de la administración pública en un Estado que abraza el sistema democrático deben por principio poder ser visibles al pueblo, ser públicos. Se trata de un derecho por el cual cualquier ciudadano puede informarse de lo que con la cosa pública se está haciendo o dejando de hacer para el beneficio común ya que esto se convierte en un tema de interés general para todos los ciudadanos."[8].

Propiamente se trata de un principio de los actos de la administración pública, pero que en los contratos de trabajo administrativos se manifiesta en que estos deben ser publicados en GUATECOMPRAS, el cual según establece el Artículo 4 bis de la Ley de Contrataciones del Estado, Decreto número 57-92 del Congreso de la República , que textualmente establece que "El sistema de información de contrataciones y adquisiciones del Estado denominado GUATECOMPRAS, es un sistema para la transparencia, eficiencia de las adquisiciones públicas. Su consulta será pública, irrestricta y gratuita y proveerá información en formatos electrónicos y de datos abiertos sobre los mecanismos y las disposiciones normadas en esta Ley y su reglamento."

Esto responde a exigencias internacionales sobre transparencia y publicidad en los estados, lo cual en principio permite la correcta fiscalización, evitar el desvió de recursos y la corrupción en el manejo de los fondos públicos.

---

8 Gerber Daniels, Molina Lara, **El Derecho de los ciudadanos al libre acceso a la información como medio para fiscalizar la gestión administrativa del Estado: El caso de la Gestión financiera del Congreso de la Republica de Guatemala.** Pág. 17.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Respecto a la consensualidad como característica de los contratos administrativos de trabajo se refiere específicamente al perfeccionamiento del contrato, y es que el contrato de trabajo individual administrativo es perfecto desde el momento en que se ha convenido el objeto y el pago y se ha signado por las partes.

"Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además entrega de la cosa"[9].

Sin embargo, a pesar de la consensualidad del mismo como pudimos establecer anteriormente se debe dar cumplimiento a otros requisitos de índole administrativo para que pueda tener plena validez, no quiere decir que la consensualidad se vea disminuida, puesto que el contrato es perfecto desde que es signado por las partes.

"Los contratos onerosos son aquellos en que cada una de las partes aspira a procurase una ventaja mediante un equivalente o compensación"[10].

Esto no significa más que la onerosidad es el provecho que una de las partes busca obtener en el contrato, quiere decir la existencia una prestación mutua de carácter patrimonial o económico así se analiza que de un lado tenemos el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios. La onerosidad existe en cuanto a que el contratista va a percibir el pago de honorarios por los servicios prestados u obra realizada, y la administración vera cumplido el servicio u obra objeto del contrato, es decir que existe un factor o elemento económico que será aprovechado por el contratista.

---

9 Molina Fernández, Luis. **Op. Cit.** Pág. 95.
10 Editorial Labor, S.A. **Op. Cit.** Pág. 1163.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

1.4. El contrato administrativo bajo el renglón presupuestario 022

El contrato administrativo 022 o contrato bajo el renglón presupuestario 022, el cual se refiere al personal por contrato es una clase de contrato administrativo que se conceptualiza como un contrato en el cual la administración pública conviene con personas individuales, la prestación de un servicio, por parte de este a cambio del pago de honorarios. El numero 022 tiene su origen en la partida presupuestaria que le da origen al contrato, son números que distinguen e identifican al contrato.

La partida presupuestaria que le da origen al contrato se refiere a los egresos que se realizan por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para prestar servicios, obras y construcciones.

Uno de los elementos esenciales de este tipo de contratación es su carácter de temporalidad limitada, ya que estos no pueden sobrepasar el periodo que dura el servicio, proyecto u obra y si abarcaran más de un ejercicio fiscal deben ser renovados, dentro de cada ejercicio fiscal

Como se ha establecido su origen es el presupuesto estatal, y su fundamento de ley está contenido en la Ley de Contrataciones del Estado Decreto 57-92, del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 1 que establece que: "esta ley tiene por objeto normar las compras, ventas contrataciones, arrendamientos o cualquier otra modalidad de adquisición publica que realicen:

a) Los organismos del estado

b) Las entidades descentralizadas y autónomas incluyendo las municipalidades

c) Las entidades o empresas cualquiera que sea su forma de organización cuyo capital mayoritariamente este conformado con aportaciones del Estado.

d) Las Organizaciones No Gubernamentales y cualquier otra entidad sin fin de lucro, que reciba, administre o ejecute fondos públicos, se exceptúan, las Organizaciones de Padres de Familia -OFP-, comités, consejos educativos, juntas escolares del Ministerio de Educación para los programas de apoyo escolar, y las subvenciones y subsidios otorgados a los centros educativos privados gratuitos;

e) Todas las entidades de cualquier naturaleza que tengan como fuente de ingresos, ya sea total o parcialmente, recursos, subsidios o aportes del Estado, Respecto a los mismos;

f) Los fideicomisos constituidos con fondos públicos y los fondos sociales;

g) Las demás instituciones que conforman el sector público.

Las entidades anteriores se sujetan a la presente Ley, su reglamento y los procedimientos establecidos por la Dirección General de Adquisiciones del Estado del Ministerio de Finanzas Publicas."

Es pues este Artículo el fundamento por el cual se aplica esta ley a la Universidad de San Carlos de Guatemala, especificamente la literal b, la cual se trata en los siguientes capitulos para un mejor entendimiento de la materia.

También está regulado lo relativo a dicho contrato en el Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector publico emitido por la Dirección Técnica del Presupuesto

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

del Ministerio de Finanzas Públicas, el cual establece la clasificación legal de las formas de contratación dentro del estado de Guatemala.

Los elementos establecidos anteriormente respecto de los contratos administrativos en general son aplicables a los contratos administrativos 022, como elementos especiales existen:

A. Es un contrato en el cual el trabajador adquiere la calidad de servidor público. Y cuyos requisitos dependen de la institución y el perfil que se necesite para el puesto.
B. Por la prestación del servicio el trabajador o servidor público debe recibir un pago por el servicio prestado.
C. Es un contrato cuya base es ser un contrato de temporalidad limitada, sin embargo, si se supera este extremo debe tener el carácter de relación laboral continua y por presentarse los elementos de subordinación, prestación continua del servicio, propias del derecho de trabajo.

Dentro de los elementos del contrato de trabajo administrativo bajo el renglón presupuestario 022 que lo caracterizan como un contrato de trabajo se encuentra en primer lugar la subordinación y este elemento está en el tercer párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo establece claramente que todo trabajo realizado bajo las características del artículo 18 del mismo cuerpo legal debe ser considerado como una relación de trabajo.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

Como segundo elemento de este contrato de trabajo se encuentra que la prestación del servicio debe ser personal es decir que no se puede enviar a otra persona a realizar o prestar el servicio al cual el trabajador se ha comprometido, debe ser de manera directa, personal, debido a que se contrata a la persona determinada en el contrato.

El tercer elemento que destaca es el de dependencia continuada que quiere decir estar bajo las órdenes de alguien, es decir el trabajador debe llegar a un lugar de trabajo en un horario y estar bajo las órdenes de alguien que sería jerárquicamente superior, en la práctica sé observa que este elemento si se da.

Como último elemento se encuentra la prestación temporal de un servicio ya que la esencia como se establece del contrato administrativo bajo el renglón presupuestario 022 es que se presta un servicio con carácter de temporal, es decir que no es un trabajador que será contratado para grandes lapsos de tiempo, sino que, su relación de trabajo será corta o limitada, esta es pues la naturaleza y esencia de dicho contrato.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

CAPÍTULO II

2. Del interinato

"Interinato... El que sirve por algún tiempo supliendo la falta de otra persona o cosa... Que ejerce un cargo o empleo por ausencia o falta de otro. Sirvienta de una casa particular que no pernocta en ella"[11].

Dentro de las definiciones anteriores se establece que el interinato es una labor de suplencia por falta de otro, es decir que existe un titular o un trabajador que desempeña regularmente una función ya sea dentro de una empresa o institución y que por motivos accidentales ya no puede desempeñar esta función, es acá pues donde se da el perfeccionamiento de los elementos para los cuales fue creado el interinato.

"Que sirve por algún tiempo en sustitución de otra persona o cosa.", "aplicado a personas que ocupan temporalmente un cargo o empleo".[12]

Y dentro de la anterior definición se encuentra el elemento de temporalidad, al mencionarse que es por algún tiempo, o dentro de la palabra temporalmente, esto quiere decir por un plazo de tiempo determinado, no es indefinidamente.

2.1. Antecedentes históricos

El trabajo temporario, temporal, sinónimos de trabajo interino ha sido producto de la evolución de las sociedades y las formas de contratación laborales, su origen histórico

[11] Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** Pag 60
[12] **Ibid.** Pag 60

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

se encuentra en la etapa del desarrollo del trabajo conocida como sociedad capitalista, en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, incluidos los términos -A plazo Fijo- o bien -Naturaleza Temporal-, específicamente en el Artículo 25 del citado cuerpo legal que establece: "b. A plazo Fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo".

En el Artículo 26 del mismo Código establece que: "En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen el carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar".

En este Artículo el termino accidental y el termino temporal el cual es la naturaleza del interinato. El mencionado Código que fue emitido el 8 de febrero de 1947 mediante Decreto 330 del Congreso de la República, en el año 1961 se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, de fecha 29 de abril, el cual introdujo reformas al citado Decreto 330, es pues un antecedente histórico en la legislación nacional de lo que es la inclusión de lo que es el trabajo temporal.

Posteriormente en el desarrollo de otras legislaciones siempre dentro del ámbito nacional se ha incluido el mismo, por ejemplo, en la Ley del Servicio Civil se menciona en el Artículo 32, en el cual se le encasilla como servicio exento, esto quiere decir que es un servicio que no debe llenar los requisitos de un servicio por oposición, sin exámenes ni procedimientos más que los requisitos legales que son pocos

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

generalmente, esto tiene el sentido de que el interinato es un puesto de suplencia por varias causas que estudiaremos, y que se necesitaría en primer lugar que sea rápido el proceso de contratación, así como de remoción.

2.2. Conceptos

Existen elementos importantes, como el elemento de temporalidad, el de suplencia por falta o ausencia. Es por estos elementos que las personas que desempeñan este tipo de trabajo sean susceptibles a violaciones de sus derechos laborales, principalmente en cuestión de estabilidad laboral, y reconocimiento de prestaciones, si bien de los conceptos vertidos sé entiende que el tipo de trabajo es por un tiempo determinado, no siempre se da así, ya que se extienden en tiempo de contratación bajo el termino de interinato, superando los plazos cortos, por periodos largo al darse esto el trabajador interino se encentra laborando como un trabajador por tiempo indeterminado, pero sin la seguridad, la estabilidad laboral que si tienen otros trabajadores.

Pues entonces se observa que la clase de trabajo corta como los interinos son susceptibles de ser violados en sus derechos y garantías laborales, por la misma naturaleza de la institución.

"El contrato para trabajadores interinos, es aquel que se celebra entre uno o varios trabajadores, y entre uno o varios patronos, para la realización de una obra determinada, que no puede ser realizada por su titular, en caso de que se encuentre suspendido de sus labores, por diversidad de circunstancias, sin que ello, sea motivo a que no regresara a cumplir con las funciones que anteriormente se encontraba

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

realizando, y que para la realización de determinada tarea o trabajo, se necesita de la contratación de manera temporal, provisional, interina, de uno o varios trabajadores, para la realización de la misma".[13]

Dicho autor menciona aspectos muy importantes en su definición y que se deben resaltar por ejemplo la imposibilidad de realizar una obra en este caso se añade el hecho de prestar un servicio por parte de un titular siempre y cuando no deba ser personal y además la necesidad de que deba ser realizado dicho servicio y que se ve paralizado por la ausencia de un titular, por lo que son causales para la contratación del interino.

De todas las definiciones expuestas anteriormente, así como el respectivo análisis, y citas mencionadas se establece como concepto de interinato a la labor con carácter de temporalidad que una persona individual desempeña en sustitución de la persona que como titular fue contratada para el desempeño del trabajo.

2.3. Elementos

Dentro de los elementos importantes del interinato se encuentra el de temporalidad ya que el trabajo interino es un trabajo con una temporalidad limitada, es decir no es por tiempo indefinido, legalmente no es correcto utilizar la figura contractual del interinato para la contratación de trabajadores que trabajaran por largos periodos de tiempo ya que esto supondría un fraude de ley, es decir utilizar instituciones y figuras legales o

[13] Diaz Portillo, William Arturo. **El contrato para trabajadores interinos y la necesidad de su inclusión en el Código de Trabajo.** Pág. 37

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

con apariencia de legalidad para evadir responsabilidades una clara desnaturalización de la institución jurídica en sí.

Otro elemento de importancia es lo relativo a la suplencia del titular este se encuentra en el trabajo interino cuando existe una vacante temporal por parte de una persona que originalmente fue contratada para realizar determinada labor, es decir, por ejemplo, que una persona que fue contratada por una empresa, para determinada labor, gozara de su periodo de vacaciones como la ley lo establece, la empresa podría contratar a una persona para que en suplencia de aquella que goza de este periodo vacacional, desempeñara la labor que le correspondería a este.

"La importancia del interinato consiste precisamente en la necesidad que afrontan las empresas de cubrir puestos que quedan vacantes temporalmente mientras el titular del mismo cumple su período de vacaciones, o se ausenta por cualquier otra causa como puede ser la de enfermedad o como en el caso de maternidad para las mujeres. Sin una persona que cubra este tipo de vacantes, o sin la posibilidad de que el empleador pueda recurrir a una forma de contratación alternativa a la permanente, las empresas no podrían afrontar su carga de trabajo."[14]

Es necesario este tipo de instituciones laborales por cuanto existen muchas situaciones o eventualidades que podrían darse dentro de una empresa o institución que creen la necesidad de contratar a un trabajador interino para suplir ausencias de titulares por medios más expeditos y menos formales ya que no podría paralizarse el trabajo, es por

---

[14] Campos Ramírez, Luis Alfonso. **El contrato temporario en la legislación laboral guatemalteca, el caso del interinato.** Pág. 39

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

ello que en muchas instituciones la regulación relativa a los interinatos exigen menos formalismos para su ingreso en ordena a lograr una eficiencia y celeridad en la contratación.

2.4. Características

Como primera característica se encuentra la relativa a la consensualidad ya que es un elemento característico de toda relación de trabajo, en el capítulo anterior se menciona, y es que está prohibido el trabajo forzado, por lo que para que un trabajador pueda desempeñar un puesto temporal como interino ya sea en la iniciativa privada, o en la administración pública, debe existir el previo consenso entre el patrono y el trabajador, de la misma forma esto se dejara plasmado en una figura contractual, denominada como contrato de interinato, para lo cual en la administración pública puede adoptar distintas formas contractuales, como ya se mencionó en el capítulo anterior y que la representación de esta consensualidad se ve materializada con la comparecencia y la firma del contrato respectivo.

La bilateralidad como característica opera por cuanto el interinato es una labor que se desempeña en favor de una persona o entidad que se conoce como parte patronal, es decir que no puede existir interinato sin una persona que aproveche el servicio prestado y pague por él, por esto se entiende que es bilateral, porque existen dos partes en la relación de trabajo mencionada. A la hora de signar el contrato respectivo comparecerán dos partes, una el trabajador que se desempeñara como interino, y la otra la parte patronal que es la que requiere los servicios del trabajador, para que supla una vacante o una ausencia.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Además, existe la característica relativa a la prestación personal del trabajo que el interino debe prestar para un patrono, es decir que la realización del servicio puede y deben realizarlas las partes obligadas.

Y por último se dice que es de tracto sucesivo ya que es un servicio que se prestara en el transcurso del tiempo, es decir que no es una única prestación que se realizara, sino que periódicamente deberá el interino realizar el trabajo para el que fue contratado, aunque es de carácter temporal, dentro del periodo de tiempo realizara en distintos espacios temporales el servicio pactado.

2.5. Derechos y obligaciones que surgen del interinato

El interinato es una forma de trabajo, es una clase de trabajo de suplencia y temporal por lo mismo los derechos establecidos en la ley para el trabajo en general pueden ser aplicados a esta clase de trabajo, se analizará que derechos son los que surgen de esta relación de trabajo, utilizando como fundamento el Código de Trabajo por ser la disposición ordinaria que contiene normas generales de aplicación y observancia tanto por las autoridades de trabajo como por los sujetos intervinientes en la relación de trabajo así como los reglamentos y leyes específicos en cada institución.

2.5.1. Derechos y obligaciones para el trabajador interino

Los derechos que surgen en el interinato están íntimamente ligados al tema de garantías laborales, y prestaciones que las leyes establecen, tanto la legislación ordinaria como el Código de Trabajo, así como las reglamentaciones específicas y

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

pactos colectivos que establezcan mejores condiciones, así como de los derechos derivados propiamente del contrato de trabajo celebrado, así pues, existen los siguientes derechos:

a) Derecho ser remunerado

Es un derecho del trabajador interino el percibir un salario, conforme lo establecen las leyes del país, dicho salario debe ser proporcional al trabajo realizado y nunca menor al mino establecido por la ley, según la constitución política de la republica de Guatemala, en su Artículo 102 literal b), que establece: Que todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; y el Artículo 88 del Código de trabajo, define el salario como, la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

b) Derecho a vacaciones

Como lo establece el Artículo 102 literal i, de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, el trabajador tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas, después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, no hay discusión en cuanto a que aunque el interinato es un trabajo temporal, si se le deben dar vacaciones respectivamente, y esto en orden a que en primer lugar por los principios tutelares y de garantías mínimas constitucionales, y en segundo lugar a que es un derecho humano se le debe reconocer estas vacaciones a estos trabajadores, más aun cuando se contrata bajo esta figura y el

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

interino labora por bastante tiempo en un lugar determinado, o bien aunque es en forma temporal, no se interrumpe la relación de trabajo, es decir que se continua temporalmente la secuencia de prestación del servicio.

c) Derecho de libre sindicalización

Sindicato está definido en el Artículo 206 del Código de trabajo, el cual establece que es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes, este es un derecho humano, que es reconocido por la carta magna en su Artículo 102 que establece que el derecho de sindicalización libre, lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Por sobre todo se aplica este derecho a el interinato ya que, aunque es temporal el trabajo, tiene la calidad de trabajador, y por ser el derecho de trabajo tutelar de la parte trabajadora es imperativo el reconocimiento sin discriminación al tipo de trabajo realizado o tipo de trabajador del derecho de asociarse en sindicatos.

En la Universidad de San Carlos de Guatemala está reconocido este derecho en el Pacto Colectivo celebrado entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala en el Artículo numero 16 establece que la universidad debe respetar el derecho de asociación y sindicalización quedando prohibida la coacción, represalia o amenaza al ejercicio de este Derecho, el pacto colectivo debe ser respetado y observado por la Universidad por

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

constituirse en derechos adquiridos, además la sindicalización es un derecho incluso de carácter constitucional, derivado del derecho de libre asociación.

d) Derecho de Huelga

Huelga según el Artículo 239 del Código de Trabajo es la suspensión y abandono temporal del trabajo, en una empresa, acordados ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos de ley, el trabajador interino, aunque es un trabajador temporal, posee el derecho por ley tanto si es parte de la administración pública, o de la iniciativa privada, de poder hacer valer su derecho de huelga, es un derecho atribuido por ley, tanto constitucionalmente como por leyes ordinarias así pues dicho derecho de huelga está regulado en los Artículos 104 y 116 del Código de Trabajo, en el primer caso para trabajadores privados y en el segundo para trabajadores del estado, y la única excepción en el segundo caso es que no se afecte los servicios públicos esenciales, además existe la Ley De Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto número 71-86.

e) Derecho a indemnización en caso de despido injustificado

La Constitución Política de la Republica de Guatemala regula dos casos de indemnización, el primero relativo a trabajadores en general es decir en la iniciativa privada, en su Artículo 102 literal p., establece que es obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente.

El Artículo 110 que establece en caso de trabajadores del estado lo siguiente, los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados, este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario. Se podría discutir en los juicios si en el caso del interino tiene derecho la indemnización, y bien a criterio propio, sé considera que siendo el derecho algo humano por sobre todo, deben sus instituciones proteger al mismo, y corregir la desigualdad evitando abusos por parte de los más fuertes, es decir que se debería interpretar en el sentido de que aunque el interino es un trabajo temporal, teóricamente, hay casos en que existe continuidad es decir que se contrata bajo la figura de interino pero el trabajador lleva bastante tiempo laborando así, también mencionamos que por principios de indubio pro operario, principio tutelar y de garantías mínimas, se debería concederle al trabajador interino el derecho a esta indemnización, derivado del reconocimiento de la continuidad laboral para así evitar la evasión de esta responsabilidad por parte de los patronos y la administración pública, debe privar por sobre todo la tutelaridad en la interpretación de la norma, ya que el trabajador contratado bajo la figura del interinato es más propenso a la violación del principio de estabilidad laboral, entonces teniendo la herramienta de los principios laborales correctores de la desigualdad debe utilizarse para este fin.

f) Derecho de Reinstalación

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Este Derecho es el que posee el trabajador Interino al momento de surgir la relación de trabajo a que en dado caso sea despedido sin justificación, pueda solicitar su reingreso al puesto de trabajo es decir que contratado nuevamente, está contenido en el Artículo 21 numeral dos del Pacto Colectivo de la Universidad de San Carlos de Guatemala el cual establece que con el propósito de garantizar la estabilidad laboral y el principio de justicia en las relaciones laborales en la Universidad de San Carlos de Guatemala, existe el derecho de reinstalación para los trabajadores que opten por el mismo.

Es una facultad del trabajador que ha sido despedido por solicitar su reinstalación por medios administrativos principalmente y si se negare por medio judicial, siendo este el fundamento para solicitar ante los jueces la restitución en su trabajo.

Dentro de la misma materia existen las obligaciones para el trabajador interino es decir los compromisos que sume al suscribir el contrato respectivo dentro de estas se encuentran por un lado las obligaciones contractuales y las obligaciones legales.

Las primeras existen por cuanto el trabajador interino tiene que cumplir con las obligaciones que contrae al momento de ser contratado por el patrono y que se especifican en el contrato respectivo, es decir en simples palabras, cumplir con el trabajo para el que contratado, así pues, estas obligaciones varían según sea el tipo de trabajo para el que sea requerido el trabajador, y así sea en la iniciativa privada o en la administración pública, habrá muchas obligaciones distintas que surjan de un contrato de trabajo de interinato.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

Por ejemplo, puede darse el caso en que un trabajador se contratado para sustitución por vacaciones de un titular que se desempeñe en ventas en una empresa, en este caso la obligación principal surgida de la relación contractual seria desempeñar las labores del titular vendiendo en dicha empresa, o bien el caso de un trabajador interino que supla la ausencia temporal en alguna dependencia estatal, y cuya labor principal pudiera ser la recepción y entrega de expedientes en alguna rama, así pues la obligación principal y sus condicionantes dependerán de la naturaleza del puesto a ocupar.

Y las obligaciones legales son aquellas que no encontrándose reguladas en el propio contrato de trabajo, si lo están en las normas laborales, por consiguiente, existen obligaciones dependiendo de donde sea que se realice el trabajo interino, y la regulación a que esté sujeta, por ejemplo, el capítulo sexto del título segundo del Código de trabajo, Decreto 1441, regula bajo el título obligaciones de los trabajadores, las que se aplican en caso de iniciativa privada y algunas en caso de la iniciativa pública ya que son disposiciones que por lógica deben cumplirse para un correcto desempeño de él trabajo, además el Artículo 17 del Reglamento del Personal Académico fuera de Carrera de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en el capítulo VI, regula también obligaciones, como principales las siguientes:

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo, esta literal desarrolla un aspecto importante, el relativo a estar bajo la dirección del patrono es decir bajo las órdenes de él o su representante.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; de importancia es no solo prestar el servicio o realizar el trabajo, sino hacerlo con diligencia, con cuidado y esmero que quiere decir esto, pues que el trabajador debe poner cuidado y atención en el trabajo desempeñado, para que pueda ser aprovechado por la persona que lo contrato, de lo contrario representaría una perdida para el patrono, y además se deben respetar las condiciones contractuales de forma, tiempo y lugar.

c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción; esta obligación se da cuando el patrono le proporciona al trabajador interino materiales, instrumentos para que realice su trabajo, en dado caso dicho trabajador debe cuidar de los materiales a instrumentos y además esta literal establece la responsabilidad en caso se deterioren.

d) Observar buenas costumbres durante el trabajo; debe mantenerse el decoro y el correcto actuar por parte del trabajador en su trabajo, es decir que debe saber conducirse tanto personalmente como con todas las personas que se relacionen con el trabajador, incluye la higiene, modales, etc.

e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo; esto se aplica en muchas instituciones tanto privadas como públicas, les realizan a los trabajadores exámenes médicos como por ejemplo de hepatitis, de sangre de orina etc.

g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa; esta obligación tiene mucho que ver con el derecho de propiedad industrial, y es que generalmente hay trabajadores que conocen de fórmulas o secretos por motivo de su cargo, y pues deben según esta obligación guardar dicho secreto, para no perjudicar a la institución para la que trabajan.

h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; esta obligación tiene íntima relación con los riesgos laborales y es que los patronos y las autoridades entiéndase, Inspección General de Trabajo y el Ministerio de Trabajo deben cuidar la salud e integridad de los trabajadores entiéndase titulares o interinos, para esto

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

indicaran medidas de seguridad que deben respetar los trabajadores tanto para la propia protección como la de sus compañeros.

Existen también por consiguiente otras disposiciones legales, disposiciones reglamentarias que regulan obligaciones para determinado puesto, en la Universidad de San Carlos de Guatemala como por ejemplo el Reglamento del Personal Académico Fuera de la Carrera que regula las siguientes obligaciones de los trabajadores incluidos los interinos; a) Defender y respetar la autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala; b) Participar en programas permanentes de formación y desarrollo; c) Atender puntualmente sus actividades y atribuciones, cumplir con horarios y calendarios establecidos y acatar disposiciones dentro de sus funciones; d) Desempeñar las Comisiones para las que fueren designados; e) Conocer, observar y cumplir con los reglamentos y leyes Universitarias.

2.5.2. Derechos y obligaciones para el patrono

Dentro de los derechos y obligaciones que tiene el patrono se encuentran en primer lugar los que existen en la legislación y en segundo lugar como ya se ha establecido los que se encuentran en el contrato de trabajo respectivo y es que se debe analizar ambos aspectos el contractual y el legal, así pues, se establecen entre los derechos los siguientes:

a. Derecho de exigir el servicio por parte del trabajador

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

El patrono tiene el derecho para que en las condiciones en que se ha pactado, o que se deriven de la naturaleza del trabajo o servicio, exigir, al trabajador que realice el trabajo respectivo, es la obligación principal o medular del contrato de trabajo.

b. Derecho de libre sindicalización

Generalmente al hablar de sindicatos las personas lo asocian a la reunión de varios trabajadores con los fines que la ley establece, sin embargo el derecho de sindicalización no es únicamente para la parte trabajadora, y el mismo surge de cualquier relación de trabajo, incluido el interinato, ya que es una disposición normativa que la atribuye así pues la ley establece en el Código de Trabajo, Artículo 206 que da la definición de sindicato como "toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de su respectivos intereses económicos y sociales comunes", se establece que no solo los trabajadores poseen el derecho legal de sindicalizarse sino que también es un derecho de los patronos. En la Administración pública este derecho de sindicalización no es ejercido por la parte que contrata en representación de la administración pública por tratarse del Estado que se divide en los tres poderes ejecutivo, legislativo y judicial, además de entidades autónomas y descentralizadas.

c. Derecho a paro

El derecho a paro se encuentra regulado en el Artículo 245 del Código de Trabajo que establece que: "Paro es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos".

El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare. Ahora bien, se interpreta este Artículo en el sentido que, el paro es un derecho de la parte patronal en cualquier relación de trabajo siempre y cuando se trate de la iniciativa privada, porque como ya se explicó, en la administración pública esto no es algo factible, es decir no se da, pero en la iniciativa privada sí.

d. Derecho de disciplina

El derecho de disciplina es el que posee el patrono para castigar las faltas a las obligaciones o deberes a que está sujeto el trabajador interino, es una facultad inherente a la parte patronal y que la ley reconoce en el Código de trabajo, Artículo 259, que textualmente establece que: "Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en veinte días hábiles, que comienzan a correr desde que se dio causa para la terminación del contrato, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieren lugar a corrección disciplinaria. La sanción debe ser proporcional a la infracción."

En el caso de la administración pública la facultad disciplinaria la tienen las entidades nominadoras, a la falta se denomina como falta administrativa. Y las faltas y procedimientos administrativos por faltas se determinan conforme a la ley específica de la institución que se trate.

En el caso de la Universidad de San Carlos de Guatemala el derecho de disciplina la tiene el órgano de dirección de la Unidad Académica o Centro de Investigación, las sanciones están contenidas en el Artículo 101 del Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala (nacional y autónoma), las cuales pueden ser; a) Amonestación privada o pública según el caso; b) Suspensión laboral por tiempo limitado; c) Separación laboral definitiva.

e. Derecho a despido por causa justificada

El mismo Artículo citado en el numeral anterior establece que el patrono tiene el derecho para terminar la relación de trabajo siempre y cuando existan causales que la justifiquen, las causales están establecidas en el Código de Trabajo, Artículo 77 del Código de trabajo, para la iniciativa privada.

En el caso de trabajadores interinos en la administración pública, específicamente el organismo ejecutivo, las causales de despido y faltas laborales, están en la Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 y Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y empleados públicos, Decreto 89-2002. En el caso de los trabajadores del Organismo Legislativo en la Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo, Decreto 44-86. En el Organismo Judicial la Ley de la Carrera Judicial y su reglamento, Decreto 32-2016.

En el caso de entidades autónomas las causales, están reguladas en sus reglamentos específicos, leyes orgánicas, o manuales respectivos. Específicamente en el caso de la Universidad De San Carlos de Guatemala, por tratarse de una entidad autónoma, se definen las faltas, y causales en el Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Académico, específicamente el Artículo 75 y 76 de dicho reglamento dentro de las causales de despido se regulan la negligencia, mala conducta, insubordinación, indisciplina, ebriedad consuetudinaria o toxicomanía, además de establecer que el despido justificado hace perder todos los derechos que le concede la ley a los trabajadores de la universidad.

Continuando con el tema de las obligaciones para el patrono se establece como obligaciones el enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos; 1) egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y, 2) nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido dicho año.

Así como la obligación de preferencia que no es más que el patrono debe preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso, esto también es aplicable a la administración pública y en el caso de la Universidad de San Carlos de Guatemala existe la disposición en el Artículo 6 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos y su Personal el cual establece que "Los servidores de la universidad comprendidos en este Estatuto deben

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

ser preferentemente guatemaltecos y solo podrá emplearse extranjeros cuando no hubieren guatemaltecos", claramente es una obligación de la parte contratante el dar prioridad a los nacionales.

Existe también lo conocido como el buen trato lo cual es una obligación para el patrono ya que debe guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

Los patronos sean de empresas privadas o en la administración pública deben permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa o institución para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales.

Así también se establece que el patrono debe pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono, se debe entender el termino imposibilidad como el no poder por causas físicas, de distancia y que dichas causas deben ser imputables al patrono.

Respecto de los permisos, el patrono debe conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario, esto aplica también en el caso de la administración pública siempre y cuando no se afecten los servicios públicos esenciales.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

En cuanto a cuestiones sindicales el patrono debe deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, en el caso de la administración pública si se aplica lo relativo a los descuentos a los trabajadores en concepto de afiliación sindical.

En el Caso de la Universidad de San Carlos de Guatemala se encuentra en el Artículo número 21 del Pacto colectivo que la Universidad deduce del salario de los trabajadores afiliados al Sindicato la cuota sindical ordinaria, es decir que está establecido tanto en el Código de Trabajo como las leyes que rigen en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

También existe lo relativo a las áreas de descanso y recreo ya que como obligación el patrono debe mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos, en el caso de la administración pública depende del tipo de labor algunas se realizan sentadas ya que existe mucho trabajo de oficina como se conoce, pero siempre existen periodos de tiempo destinados al descanso de los trabajadores, en caso contrario sería inhumano.

En materia de licencias el patrono debe conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos; 1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días; 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días; 3. Por nacimiento de hijo, dos días; 4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos; 5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate; 6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante, lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salarios a los miembros del referido comité ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo; 7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Lo establecido en el Artículo anterior priva en el caso de la iniciativa privada, sin embargo, también están contenidas para el caso de la administración pública, organismos del estado, entidades descentralizadas y autónomas las obligaciones solo que se encuentran en leyes específicas, como las mencionadas anteriormente, ley del servicio civil, leyes orgánicas y leyes reglamentarias los contratos respectivos, para lo cual se debe acudir a estos cuerpos normativos en el caso de las instituciones públicas.

En el caso de la Universidad de San Carlos de Guatemala las licencias con goce de salario están en el Artículo 24 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala el cual establece que: "La Universidad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

concederá a sus trabajadores licencia con goce de salario, bono mensual completo y otras prestaciones por; a. Fallecimiento de los padres, hijos y del conyugue conviviente; b. Fallecimiento del suegro y hermanos; c. Por matrimonio del trabajador; d. Por alumbramiento de la esposa o conviviente; e. En caso de embarazo; f. Por obtención de beca relacionada con la función que desempeña; g. Por citación administrativa, judicial del Ministerio Público o del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; h. Ejercicio profesional supervisado; i. Por aborto espontaneo o terapéutico; j. Para asistir al Instituto Amado López Ortiz".

Además, esta reglamentación establece aparte de los casos en que se debe conceder, el trámite para obtener dicha licencia en su Artículo número 25.

2.6. El profesor Interino

El puesto de profesor interino es el cargo que se le da a una persona para que ejerza la docencia, en casos de ausencia del profesor titular, se le conoce como suplente, y es que para que se dé la figura del profesor interino deben concurrir varias circunstancias entre las cuales tenemos:

- Debe existir un puesto de docencia
- Debe haber un titular contratado el cual se encuentra ausente
- Debe haber una vacancia en determinado puesto por circunstancia accidentales
- El profesor interino debe estar acreditado como tal

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

En la Universidad de San Carlos de Guatemala el puesto de profesor interino es un puesto excepto del proceso de oposición, es decir que por su misma naturaleza ya explicada se busca agilizar el ingreso de este docente a las aulas universitarias ya que no debe interrumpirse la docencia en dicha institución.

El profesor interino debe estar al tanto del programa o pensum de estudio que se está impartiendo, así como tener el conocimiento suficiente para suplir la ausencia sin afectar la labor docente, además debe respetar los horarios establecidos y las reglas de la institución ya que mientras se encuentre laborando es un trabajador más de la misma.

Al momento de regresar el titular o de haberse contratado si no existía a un titular el profesor interino cesa en su cargo dejando en manos del titular la docencia, la finalidad de la institución del profesor interino o el objeto de este cargo es que no se interrumpa la docencia para no afectar así los ciclos estudiantiles por determinadas circunstancias.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

CAPÍTULO III

3. Marco legal que se aplica a los contratos administrativos 022 y a los interinatos en la Universidad de San Carlos de Guatemala

El marco legal no es más que las disposiciones normativas que se aplican en el caso de los contratos bajo el renglón presupuestario 022 y a los profesores interinos, respecto de este marco existen distintos cuerpos normativos los cuales son de vital importancia ya que de su estudio deriva las conclusiones de la presente tesis, por jerarquía legal y por orden las siguientes: La Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos y los reglamentos administrativos de dicha casa de estudios así como la Ley de Contrataciones del Estado.

3.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala es la carta magna o cuerpo legal superior en nuestro país y por ende cualquier investigación o trabajo en el que se mencionen leyes orgánicas o reglamentarias deben tener como recorrido necesario esta carta magna, en nuestra Constitución son dos los artículos principales; El primero relativo a la Autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala contenida en su Artículo 82 el cual establece que: "la Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica." Además, el citado Artículo también establece la facultad de regirse por sus leyes al establecer que la Universidad se rige por su Ley Orgánica y por los estatutos y reglamentos que ella emita. Esto de vital

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

importancia para el entendimiento de lo que en el presente capítulo se desarrollara, ya que lo relativo a su ley orgánica y a reglamentos administrativos de la misma son de importancia, el segundo aspecto es el contenido en el Artículo 110 el cual establece una indemnización a los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, este Artículo busca conservar el principio de estabilidad laboral, para que los trabajadores del estado no sean despedidos sin causa justa, es decir arbitrariamente y en caso se dé una penalización por la violación de este principio es de importancia entender dicho principio de estabilidad laboral por cuanto los capítulos subsiguientes hacen referencia a dicho principio por ser de gran importancia en su vinculación con los temas tratados.

3.2. Ley Orgánica de La Universidad De San Carlos

La Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos el Decreto número 325 del Congreso de la Republica de Guatemala fue emitida por defectos que eran necesarios enmendar del Decreto 131 del Congreso de la República, que era "Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos".

El Decreto numero 325 fue emitido a los diecisiete días del mes de enero de mil novecientos cuarenta y siete, año tercero de la Revolución, y aprobada por el ejecutivo para su publicación el 28 de enero de 1947.

Se comprende que los elementos que los más relevantes de dicha ley son, como primer punto es el relativo a la autonomía y personalidad jurídica de la Universidad y la aclaración que se rige por sus leyes y estatutos, así establecen los primeros Artículos

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

de la ley además que su fin fundamental es elevar el nivel espiritual de los habitantes de la república, conservando, promoviendo y difundiendo la cultura y el saber científico.

La Ley Orgánica establece que la Universidad tiene su propio gobierno e integración, ahora bien, la universidad de San Carlos de Guatemala está integrada por las siguientes facultades; Ciencias económicas, Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales, Ingeniería, Ciencias Médicas, Ciencias Químicas y Farmacia, y la facultad de Odontología.

Cada facultad tiene personal docente que contrata para el cumplimiento del fin de la institución, la docencia universitaria establece el Artículo séptimo está a cargo de profesores honorarios, titulares y auxiliares es decir que estas son las tres formas que la ley establece para ingresas a la docencia universitaria.

Las tareas auxiliares de docencia están a cargo de ayudantes de cátedra, jefes de trabajos prácticos y jefes de laboratorio. Quien contrata a el personal docente, es el Consejo Superior Universitario en base a calificación de méritos obtenidos en exámenes de oposición, es un sistema en el que el consejo es el órgano supremo y quien tiene como facultad la contratación.

La Universidad de San Carlos de Guatemala, emite sus propios reglamentos administrativos ya que tiene facultad de normarse, derivada de la autonomía, y es el Consejo Superior Universitarios el cual tiene las atribuciones de elaborar estatutos y aprobar reglamentos que le sometan las juntas directivas de las facultades y los jefes de los institutos, además dicho órgano tiene la facultad de darse su propio reglamento

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

según el Artículo 24 de la ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Estos son los puntos importantes que se extraen de dicha ley y que son útiles y pertinentes para el presente trabajo de tesis

3.3. Reglamentos administrativos Universidad de San Carlos

La Universidad de San Carlos de Guatemala como ya quedo claro tiene la facultad de emitir sus propios estatutos y reglamentos, siendo así de forma general por el consejo superior universitario quien los emite o bien a lo interno de cada facultad por cada junta directiva de la misma, siempre con aprobación del órgano superior que es el consejo superior universitario, ahora bien para nuestro caso existen ciertos reglamentos emitidos que regulan lo relativo a los profesores interinos los cuales se menciona y analiza:

3.3.1. Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico

Este reglamento establece las disposiciones que regulan la función del personal académico instituyendo así los derechos y obligaciones que como tal adquiere, propiciando dinámicamente su formación científica, tecnológica y humanística, el mismo reglamento en su Artículo 5 define lo que es el personal académico como: "El conjunto de los profesionales graduados que en la Universidad de San Carlos de Guatemala, siendo titulares realizan docencia universitaria, investigación, extensión y administración académica con base en su capacidad, experiencia y formación profesional.".

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Es decir que el personal académico en la Universidad de San Carlos debe ser profesional graduado de la misma casa de estudios, y no solo incluye a los docentes sino a quienes investigan, y administran académicamente además son tres requisitos para la contratación de este personal lo que es la capacidad es decir la aptitud para el cargo, la experiencia que no es más que el conocimiento adquirido por la práctica y que se haya formado profesionalmente, esto acreditado con el título respectivo y demás reconocimientos o diplomas.

El estudiado reglamento en el Capítulo X, titulado como CONCUROS DE OPOSICION, regula que el concurso de oposición es el proceso por medio del cual se evalúan objetiva e imparcialmente las habilidades, conocimientos actitudes y méritos de los concursantes, con el fin de seleccionar al personal académico que prestará sus servicios en los programas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, importante las palabras objetivo e imparcial, es decir que lo que se busca es el mejoramiento de la academia y rendimiento en el ejercicio del personal y para esto deben dejarse de lado subjetividades que den pie a la contratación de personal académico incapaz o inexperto.

El proceso de contratación mediante concursos de oposición es un proceso importante para el mantenimiento de un buen nivel académico y estudiantil universitario, del citado capitulo el Artículo 40 establece que una vez finalizado el proceso de oposición y adjudicada la plaza se puede impugnar y que en caso se impugne se debe nombrar un profesor interino, de igual forma el Artículo 41 regula que en caso no hubieren

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

concursantes para el proceso de oposición o bien este es declarado desierto, se procederá a nombrar a un profesor interino por un máximo de un ciclo académico.

Como síntesis de importancia se observa que este reglamento regula además de lo expuesto, dos casos en los que se debe nombrar a un profesor interino, el primero si se impugnare la adjudicación de la plaza y el segundo si se declarare desierto el concurso de oposición, por consiguiente se debe respetar el realizar el concurso de oposición para las respectivas plazas en la Universidad y estos casos son excepcionales y típicos ya que son regulados en la ley, ya que el cargo de profesor interino no es algo antojadizo que la autoridad universitaria pueda otorgar inescrupulosamente, sino son medios excepcionales para evitar la vacancia de las plazas, es decir que el mismo reglamento está definiendo dos casos en que deben ser nombrados.

3.3.2. Reglamento de relaciones laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal

Este reglamento regula las relaciones de trabajo entre la universidad y su personal con el fin de lograr un mejor rendimiento cualitativo y cuantitativo en sus funciones, en dicho reglamento específicamente el Artículo 21 establece que los puestos de interinos en la Universidad de San Carlos son considerados como servicio exento, esto quiere decir que no está sujeto a las disposiciones de dicho reglamento y que no debe llenar los requisitos del concurso de oposición establecidos para selección y contratación de personal.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

3.3.3. Reglamento del personal académico fuera de carrera

Dicho reglamento según el Artículo uno, es aplicable a los puestos correspondientes al personal académico fuera de carrera, tal y como lo indica el Artículo 11 del Estatuto de la Carrera Universitaria del personal Académico, ECUPA, además el citado reglamento establece la naturaleza del puesto de profesor interino ya que en su Artículo 2 dice que el cargo de profesor interino es un puesto considerado como fuera de la carrera docente, entonces se entiende como personal fuera de la carrera universitaria es el que no es contratado mediante servicios de oposición y que misma ley establece, estas personas contratadas como personal fuera de la carrera no tienen derecho a ascender dentro del régimen laboral universitario, es pues esta otra violación que se da en el caso de los profesores interino ya que impide que los profesores interinos gocen los derechos laborales de la carrera docente.

El Artículo 3 define en la literal 3.3. que profesor interino es: "El profesional graduado que suple la ausencia temporal del titular en tanto se realiza el concurso de oposición suscribiendo un contrato a plazo fijo y realizando tareas de docencia, investigación, administración académica y extensión."

Aspecto medular que es de gran importancia ya que regula dos cuestiones que son importantes; la primera relativo a que el profesor interino dice la misma ley es un puesto de suplencia por ausencia temporal, es decir no es indefinido y la segunda que se debe contratar en tanto se realiza el concurso de oposición, es decir que debe contratarse a un titular, no contratarse por medio del interinato a personas que ocupen

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

puestos por largos periodos de tiempo como si fueran profesores titulares, no es legal, ni ético, ni justo y la misma ley establece esto.

El Artículo 11 del reglamento establece requisitos para ser contratado como profesor interino los cuales son los siguientes:

a. Ser Centroamericano
b. Poseer como mínimo el grado académico de licenciado (a) legalmente reconocido en Guatemala.
c. Ser colegiado (a) activo (a);
d. Estar en el goce de sus derechos civiles.

Respecto del plazo para que un profesor interino pueda desarrollares como tal está en el Artículo 13, el cual regula que: "El profesor interino podrá permanecer en su puesto según el régimen de cada unidad académica y que la contratación del mismo debe ser a término. El tiempo de contratación durará en tanto dure la vacante del titular y cuando este periodo se prolongue por más de un año, deberá sujetarse a los procedimientos de evaluación establecidos."

El concepto - a término- quiere decir que el tiempo de contratación debe estar definido al momento de realizarse, entonces el profesor interino debe ser contratado únicamente durante el tiempo que dure la vacante del titular, y que dicha vacante puede prolongarse por más de un año.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

En el reglamento respectivo no se debió dejar la posibilidad que una contratación de este tipo pudiera ser por más tiempo, esto vuelve el citado Artículo como un instrumento de legalización de violaciones a derechos laborales, principalmente al principio de estabilidad laboral porque como sería injusto que se contrate a un profesor interino por más de un año, entonces podría contratarse indefinidamente ya que no existe un plazo máximo para esto.

3.4. Ley de contrataciones del Estado

La Ley de Contrataciones del Estado es el Decreto número 57-92 del Congreso de la Republica de Guatemala que fue emitido el 5 de octubre de 1992 y publicado el 27 de octubre de 1992 en el gobierno de Serrano Elías. Para encontrar el fundamento social y jurídico que dio pie a la emisión de la ley se dejó plasmado en los considerandos de la misma que establece que fue emitida como consecuencia de los obstáculos que surgieron de la Ley de Compras y Contrataciones, Decreto 35-80, del Congreso de la Republica, para la pronta ejecución de obras y adquisición de bienes, suministros y servicios que requiere el Estado, sus entidades autónomas descentralizadas y autónomas, unidades ejecutoras, municipalidades y empresas públicas estatales y municipales.

En el segundo considerando se menciona que las contrataciones administrativas se encontraban en diferentes cuerpos legales y que tenían "criterios obsoletos" que no permitían el desarrollo eficiente de la administración pública, es claro que también dicha ley obedece a principios de transparencia en el manejo de la administración

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

pública, para así el cumplimiento del fin mismo de la administración pública, el cual es el bien común de todos los habitantes de la república.

Dos aspectos son importantes para el presente trabajo de tesis, de dicha ley, como marco legal aplicable tanto a la contratación administrativa y a los interinatos en la Universidad de San Carlos, el primero es el relativo a que materia regula la ley y si en dicha materia se encuentra las contrataciones de interinos, en segundo lugar, el establecer si dicha ley se aplica a la Universidad de San Carlos, en las contrataciones que realiza.

El objeto de la ley de contrataciones del estado contenido en su Artículo número uno regula que es el "Normar las compras, ventas, contrataciones, arrendamientos o cualquier otra modalidad publica" con gran claridad podemos ver que los contratos administrativos por los cuales la administración pública contrata a personas para que presten servicios para la misma administración pública entran dentro de este objeto de la ley, de la materia regulada por la misma ley, incluidos los interinatos mismos, que son una modalidad de trabajo y que una vez presten servicio a la administración pública deben ser contratados bajo los preceptos la ley de contrataciones del estado.

A efectos del presente trabajo de tesis, surge la pregunta si esta ley es aplicable a una entidad como la Universidad de San Carlos, en las contrataciones que realiza, ya que como sabemos es una entidad que, aunque es parte de la administración pública, es un ente con autonomía plena, pues la respuesta la da la misma ley en el mismo Artículo.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Según la ley esta se aplica a los organismos del estado, estos Organismos se encuentran en el Artículo 141 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala que establece que: "Artículo 141.- Soberanía: La Soberanía radica en el pueblo quien la delega, para su ejercicio, en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial. La subordinación entre los mismos es prohibida."

También se aplica a las entidades descentralizadas y autónomas, incluyendo las municipalidades, las entidades descentralizadas son conceptos derivados de las formas de la administración pública o formas en que se organiza el manejo del estado.

"La descentralización es una facultad que se le otorga a las entidades públicas diferentes del Estado, para gobernar por sí mismas, mediante la radicación de funciones en sus manos para que las ejerzan de manera independiente, en nombre propio y bajo su estricta responsabilidad"[15]

Según la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 134, el Congreso de la República de Guatemala, es el órgano que puede crear entidades descentralizadas con el voto favorable de las dos terceras partes, dicho artículo además contiene las obligaciones mininas de estas entidades.

Las entidades descentralizadas pueden ser dirigidas por un órgano superior colegiado, como ejemplos tenemos al, Instituto Nacional de Electrificación o a la Superintendencia de Administración Tributaria, o bien dirigidos por órganos superiores unipersonales como el caso de la Contraloría General de Cuentas, o el Instituto Guatemalteco de

[15] Calderón M, Hugo H. **Op. Cit.** Pág. 210

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Turismo, colegiado quiere decir integrado por varios miembros y unipersonal por un solo miembro.

También dicha ley se aplica a entidades autónomas, " la autonomía se refiere a un sistema de organización administrativa que consiste en crear un órgano administrativo estatal, dotándolo de personalidad jurídica propia y otorgándole funciones descentralizadas de carácter eminentemente técnico y científico, pero con controles del estado con un gobierno democráticamente elegido pero que sigue perteneciendo a la estructura estatal"[16].

De la autonomía derivan facultades de gobierno, legislación, control orden y manejo de su patrimonio dentro de cada institución o entidad, es decir que cada una de las entidades autónomas tienen estas facultades unas más otras menos según su autonomía sean plena o limitada. Cada una de las entidades tienen una ley orgánica que regula lo relativo a su organización y aspectos administrativos, legales y económicos fundamentales.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula algunas dependencias señaladas como autónomas entre las cuales están:

- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS: Artículo 100 Constitución Política de la Republica de Guatemala.
- Universidad de San Carlos de Guatemala: Artículo 82 Constitución Política de la República de Guatemala.

---

[16] Calderón M, Hugo H. **Op. Cit.** Pág. 226

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

- Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala (CDAG): Artículo 92 Constitución Política de la Republica de Guatemala.
- Escuela Nacional Central de Agricultura; Artículo 79 Constitución Política la Republica de Guatemala.

Y por último la se regula lo relativo a que la ley se aplica a las Municipalidades, estas se encuentran en el Artículo 253 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala que establece que: "Los municipios de la Republica de Guatemala, son instituciones autónomas".

El artículo 255 del cuerpo legal citado establece que las corporaciones municipales deben procurar el fortalecimiento económico de sus municipios y el 257 regula lo relativo a la asignación de un porcentaje del diez por ciento del presupuesto General de Ingresos para las municipalidades del país.

Dicho artículo contiene otras literales pero que no son de interés para el presente trabajo y seria excesivo e inidóneo analizarles y se concluye que no hay duda que la ley de contrataciones del estado se debe aplicar a las entidades mencionadas en la misma y descritas anteriormente, incluida la Universidad de San Carlos, es decir que la autonomía y la descentralización no son una excusa para la inaplicación de la misma en orden a conseguir una mejor utilización de los recursos mediante la aplicación del principio de publicidad y transparencia en el manejo de los fondos públicos.

Respecto a la forma en que se realiza la contratación la ley de contrataciones del Estado en la poca regulación que trae sobre el tema, se establece que existen rangos

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

de contratación dependiendo de los montos a contratar, así pues se regula la compra de baja cuantía los cuales son de hasta diez mil quetzales, la compra directa que es cuando el monto es mayor a diez mil quetzales y menor a noventa mil quetzales, y en el caso de contratación de servicios técnicos y profesionales se regula en el Artículo 44.

La compra directa es una modalidad de adquisición de bienes, suministros, obras y servicios a través de una oferta electrónica en el sistema GUATECOMPRAS, prescindiendo de los procedimientos de licitación o cotización.

3.5. Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala

En el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, emitido por la Dirección Técnica del Presupuesto, y aprobado por el Acuerdo Ministerial, Numero 215- 2004 por el Ministerio de Finanzas Publicas se establece dentro del sub grupo 02, que contiene el personal temporal, la existencia del renglón presupuestario 022 es el que tiene por concepto el personal por contrato y que se describe bajo este renglón presupuestario que contempla los egresos en concepto de sueldo base a trabajadores públicos contratados para servicios, obras y construcciones de carácter temporal, en los cuales en ningún caso los contratos superaran el tiempo que dura el servicio, proyecto u obra.

Es de hacer ver que en el mismo Manual de Clasificaciones Presupuestarias se establece que el renglón 023 es para interinatos por licencias y becas y que contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores contratados para llenar

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

vacantes temporales del personal permanente por licencias y becas concedidas con goce de sueldo, es decir que estos son los únicos casos que se regulan bajo la contratación de interinato, las cuales serían por licencias y por becas.

En la Universidad de San Carlos de Guatemala se utiliza para la contratación de profesores interinos, el contrato 022 siendo que la mayoría de catedráticos son profesionales universitarios, y que la ley no regula específicamente el caso, únicamente establece renglones de contratación, pues quienes contratan tienen la libertad de elegir como contratar el personal, en el caso fueran interinatos por licencias.

Como se estableció existe un renglón especifico el 023, sin embargo, no hay prohibición para utilizar otro renglón y figura contractual por consiguiente se en esta libertad para elegir la forma de contratación y en lo establecido en el Manual de Clasificación Presupuestaria para contratar a los interinos.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

CAPÍTULO IV

4. Violación a la continuidad laboral y la desnaturalización de la institución del profesor interino en la utilización de la contratación administrativa 022 para los puestos de profesores de interinos

Establecida toda la base teórica y legal respecto de la figura del profesor interino y a la forma legal en las que la Universidad de San Carlos de Guatemala realiza las contrataciones de este personal claramente se observa, analiza y concluye que existe una violación a la continuidad laboral y una desnaturalización de la figura del profesor interino además de suponer un fraude legal y una simulación contractual en cuanto a la utilización del renglón presupuestario 022 para la contratación de este personal.

La utilización del contrato 022 si bien es un contrato para servicios temporales y técnicamente estaría bien utilizado a la figura del profesor interino, esto solo es en apariencia puesto que se contrata superando la temporalidad limitada y se renueva cada cierto tiempo trabajando así por periodos largos de tiempo.

La violación a la continuidad laboral se da mediante la utilización de la figura del profesor interino y la utilización de la contratación bajo el renglón presupuestario 022 para contratar profesores interinos por periodos largos, utilizando estas figuras que en esencia son para tiempos cortos limitados y de urgencia o necesidad.

La simulación contractual y fraude de ley se da debido a que se utiliza la institución jurídica del contrato administrativo bajo el renglón presupuestario 022 el cual es

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

temporal, para la evasión de la responsabilidad de realizar procesos de selección y procesos de oposición, es decir que se simula que el contrato se realiza con apariencia de legalidad pero en realidad se utiliza únicamente para encubrir un fraude de ley que violenta la continuidad de los trabajadores bajo este fenómeno jurídico.

4.1. La desnaturalización de la institución jurídica del profesor interino

La desnaturalización significa el utilizar una institución de forma que la esencia de la misma o la naturaleza se ve violentada y en el caso estudiado se da esta desnaturalización por cuanto a que en primer lugar se contrata a una persona bajo esta figura legal sin existir los presupuestos que deberían existir para que sea utilizada la institución.

Es decir que como se estableció anteriormente, dichas instituciones tienen presupuestos y una esencia para la cual fue creada y cuando se contrata no por suplencia no por ausencia sino por evitar los procesos de oposición respectivos se da una violación a la esencia de estas instituciones.

Además, el hecho que esta institución esencialmente es por tiempo limitado únicamente para cubrir vacantes mientras se contrata a titulares en los puestos y en la práctica no se da así ya que se están contratando mediante la institución del profesor interino a personas que realizan y desempeñan todas las funciones de un titular, superando el tiempo limitado esencia de esta institución y renovando periódicamente estas contrataciones.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Entonces se concluye que la desnaturalización se da en dos aspectos fundamentales, el primero cuando no se cumplen los requisitos esenciales para que las instituciones puedan ser usadas y la segunda cuando se utiliza la institución para contratar personal por tiempo ilimitado violentando así la temporalidad limitada de estas instituciones.

4.2. Análisis sobre falta de regulación y consecuencias

Existen en el caso de los contratos administrativos 022 y lo relativo a los interinatos, varios cuerpos normativos que la Universidad de San Carlos de Guatemala aplica en los casos de profesores interinos y de su contratación mediante la figura contractual del 02.

Se analizara en el presente capitulo si los cuerpos normativos contienen realmente una disposición "especifica" que esencialmente deba ser aplicada a estos casos es decir no solo especifica en cuanto a que regule la materia en sí, sino que sea suficiente y evite violaciones y desnaturalizaciones de las instituciones jurídicas, además se revisara, analizara y criticara si dichos cuerpos normativos que sirven de base para la contratación 022 de profesores interinos son adecuados, idóneos y favorecen a la legalidad y justicia de las contrataciones en cuestión, para este fin es necesario el revisar uno por uno de manera breve y precisa los cuerpos normativos sin caer en redundancia de temas y conceptos ya desarrollados.

Como primer cuerpo legal la Constitución Política de la República de si bien es el fundamental en nuestro país ya se ha establecido anteriormente que únicamente contiene principios, derechos fundamentales, organización política y jurídica, es decir

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

que en materia de los contratos de interinato y respecto de la contratación 022 no contiene ninguna regulación a estos aspectos, sin embargo, si contiene derechos o preceptos facultativos para los trabajadores del estado además de contener la disposición que en materia de derechos humanos equipara a nivel constitucional los tratados y convenios internacionales por lo cual los derechos de trabajo reconocidos en ellos deben ser tenidos como constitucionales y respetados como tal.

Por ultimo lo ya mencionado respecto del principio de estabilidad laboral, no tanto por el hecho que sea una regulación específica al respecto de los temas tratados, sino por cuanto debe ser un principio que las leyes ordinarias y reglamentarias no pueden contrariar ni limitar, si fuere así iría en contra de nuestra constitución política y de los derechos consagradas por la misma y devendría inconstitucional cualquier regulación en contra de esto este principio íntimamente ligado al reconocimiento que se vulnera respecto de la continuidad laboral.

En segundo lugar la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, dicha Ley más que regular lo relativo a la facultad de normarse que tiene la Universidad de San Carlos de Guatemala derivada de su autonomía además de lo relativo a quien debe aprobar dichos reglamentos y leyes que emita no contiene ninguna normativa o algún artículo en cuestión que regule lo relativo a las relaciones laborales, o derechos mínimos, o respecto a figuras contractuales es decir que esta ley solo regula lo relativo a organización interna y derechos de los órganos, así como procesos electorales la forma de organización y forma de realizarse, es decir norma su estructura política y electoral.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

En orden jerarquía existen reglamentos administrativos derivados como ya quedó establecido de la facultad de normarse de la Universidad de San Carlo de Guatemala, el reglamento de la carrera universitaria del personal académico establece ciertas cuestiones fundamentales relativas a el personal que es considerado dentro de la carrera universitaria, para el ingreso a la carrera universitaria como personal académico.

Dicho reglamento regula lo que se conoce como concursos de oposición como proceso de selección, sin embargo los cargos de profesores interinos son cargos exentos de este proceso por considerarse como fuera de esta carrera universitaria, es decir que estos cargos no deben realizar dicho proceso de selección, este reglamento no regula específicamente el caso del interinato en si, únicamente dos casos en los que se deben contratar profesores interinos, por lo que tampoco es una normativa que establezca algo respecto de el interinato y menos sobre la figura contractual.

También se encuentra el reglamento del personal académico fuera de carrera, este reglamento si regula ciertos aspectos de importancia que se resumen a continuación:

- Este reglamento si es aplicable a el puesto de profesor interino ya que es un puesto que se considera como fuera de la carrera, además de establecer que el puesto de profesor interino es un puesto de suplencia de un titular, es decir no debe suplir a la figura del profesor titular sino una vacante temporal de este.
- Además, dicho reglamento establece tanto los requisitos para ser profesor interino como los plazos legales para el desarrollo de esta actividad, no puede ser indefinido y tampoco mediante la renovación periódica el superar estos plazos.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

- Por último, regula el cargo de profesor interino como exento del proceso de oposición, por ser el puesto de profesor interino muchas veces de urgencia, ya que existe una vacancia de un titular y mientras regresa o se contrata uno nuevo se necesita del desempeño de esta función, por lo mismo la ley establece facilidades para el ingreso de los profesores interinos.

Estos aspectos son los que dicha ley regula respecto el tema en cuestión, sin embargo se observa que en primer lugar que solo trata el interinato en unos pocos artículos y no así a la contratación que debe utilizarse y en segundo lugar que lo que regula son cuestiones administrativas de manera general, específicamente no se ve una norma que regule en forma específica sobre la forma en que deben ser contratados, que debe contener los contratos, o que establezca la naturaleza y derechos que tendrían, o bien que regule cualquier aspecto relativo a la forma de realizarse, no existe, es decir que si bien trata aspectos generales no es una regulación en la materia, al contrario es pobre, y da pie a que la figura del interinato sea utilizada para muchos fines tanto económicos como políticos en beneficio de la parte patronal y que se dé la violación de la continuidad laboral de los profesores interinos.

Por último, la Ley de Contrataciones del Estado y en dicha ley se observan varios aspectos regulados no en materia de interinato ya que esta ley no desarrolla nada al respecto únicamente en cuanto a la forma de la contratación mediante el establecimiento de los procesos de compra y contrataciones y respecto de si la ley debe ser aplicada a la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

4.3. Conclusiones sobre falta de regulación y consecuencias

a. La regulación en cuanto a la figura del profesor interino en la Universidad de San Carlos de Guatemala se da en dos reglamentos que únicamente establecen la naturaleza del puesto, tres casos en que puede aplicarse la figura del interinato, el tiempo por el que puede contratarse y la definición del mismo, es decir que es una regulación deficiente, y en muchos aspectos de importancia, es inútil, por cuanto, no es suficiente y deja vacío legales ya que no hay norma alguna que se refiera a el contrato de interinato como tal, ni siquiera prohibiciones para evitar abusos en su utilización, dando así la facilidad para que la autoridad contratante es decir la Universidad de San Carlos de Guatemala y sus distintas Facultades puedan contratar bajo la figura del interinato, a cualquier persona sin siquiera se den los casos que la ley establece, claramente una desnaturalización de la figura del profesor interino, que como se analizó oportunamente es una institución que por naturaleza debe ser de suplencia de un titular, y de temporalidad limitada, no para evadir procesos de oposición, no para evadir obligaciones ni para utilizar esta figura para realizar fraudes de ley y no contratar a profesores titulares, a este respecto, se convierte la figura en instrumentos de favorecimiento a personas para que ingresen a trabajar sin tantos tramites y procedimientos, y también para que cuando cambien las administraciones puedan ser removidos sin tanto formalismo, ya que se utiliza una figura contractual violatoria al principio de la estabilidad laboral y que vulnera el reconocimiento de la continuidad laboral.

b. Respecto de la utilización del contrato 022 o de personal por contrato que ya ha quedado suficientemente explicada su naturaleza, aspectos, requisitos y

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

regulaciones legales, sé concluye que no existe realmente disposición alguna en cuanto a que deba ser esta la figura contractual que se utilice para los profesores interinos en la Universidad de San Carlos de Guatemala, es decir que hay ausencia de regulación por consiguiente es un medio que se ha puesto al servicio de la administraciones universitarias para utilizarla en el caso de profesores interinos, siendo justificable desde el punto de vista técnico ya que el puesto de profesor interino es un puesto temporal por naturaleza y el renglón presupuestario 022 contempla esto precisamente, gastos por personal temporal, pero no es realmente justificable su utilización, ya que se desnaturaliza mediante su utilización la figura del profesor interino como puesto temporal ya que en la práctica se evita la contratación de titulares y se mantienen a los profesores interinos por demasiado tiempo, o más tiempo del que justamente y legalmente deberían ser contratados y existe una vulneración constitucional mediante esta práctica del principio de estabilidad laboral y el no reconocimiento de la continuidad laboral, más por motivos de ahorro económico para las administraciones universitarias como de evasión de procesos de oposición y para que el vínculo con el trabajador pueda ser roto en cualquier momento, es decir que en cualquier momento y sin causa justa podría terminarse el contrato y ya que el mismo en teoría de ser naturaleza temporal no habría violación a derechos laborales.

c. Es un fraude de ley, es decir es un instrumento establecido en contra de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, y tratados y convenios internacionales, que niega a esta clase de trabajadores el acceso a ser personal

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

dentro de la carrera universitaria mediante la utilización de instituciones legales o jurídicas.

d. Es un instrumento propio de la situación política y económica actual, el estadio social en el que la sociedad se encuentra y que por prácticas y usos se da dicho contrato es el medio para que las administraciones puedan ingresar a personas a trabajar a la Universidad de San Carlos favoreciendo intereses particulares, evadiendo procesos de oposición y permitiendo así que no pueda darse un correcto desempeño de la función del profesor universitario.

e. La contratación de profesores interinos se hace sin realizar concursos de oposición y evaluación y esto va en menoscabo la docencia universitaria, debido a que ingresan a trabajar muchos profesionales como interinos sin hacer mérito de capacidad e idoneidad y que al cabo de los periodos universitarios para los que son electas las autoridades, son despedidos y cambiados.

f. No existe una continuidad en cuanto a la docencia y por la libertad de catedra que existe en la universidad, cada profesor cambia de métodos y formas por lo que no existe una estructura estable, esto va en menoscabo de los estudiantes.

g. Por medio de la utilización de la figura del profesor interino se permite que cualquier profesional sin importar si esta a nivel para ser catedrático universitario pueda ingresar a laborar dentro de la Universidad de San Carlos, siendo esto así existen muchos catedráticos que trabajaran en las aulas, sin hacer moritos de capacidad e idoneidad y por ende perjudicando la academia universitaria, el nivel de profesionales egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala y la finalidad misma de esta casa de estudios.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

h. La utilización del contrato administrativo bajo el renglón presupuestario 022 para la contratación de profesores interinos conlleva en primer lugar un fraude de ley ya que se utilizan figuras legales para el no reconocimiento de la continuidad laboral y la vulneración de la estabilidad laboral por qué no se contratan temporalmente sino que se renuevan cada cierto tiempo y al sumar todos los periodos son periodos extensos para los cuales deberían ser contratados profesores titulares bajo otros renglones presupuestarios y en segundo lugar una desnaturalización de la figura del profesor interino ya que no concurren los requisitos para que deba ser utilizada esta institución.

4.4. Influencia del gobierno y elecciones en la Universidad de San Carlos De Guatemala en la utilización del profesor interino y la contratación administrativa bajo el renglón presupuestario 022

La Universidad de San Carlos de Guatemala es una institución autónoma, con personalidad jurídica, regida por esta ley y sus estatutos, cuya sede central ordinaria es la ciudad de Guatemala, se rige por la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos dicho cuerpo legal establece la organización interna de la Universidad la cual se constituye mediante facultades, personal docente y estudiantes.

4.4.1. Gobierno

Para el gobierno e integración existen los siguientes organismos dentro de la universidad:

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

- Consejo Superior Universitario;
- Cuerpo Electoral Universitario;
- Rector

a. Gobierno de la Universidad de San Carlos de Guatemala

El consejo superior universitario se refiere al organismo administrativo político superior, de decisión y conducción de la Universidad de San Carlos de Guatemala, está integrado por el rector quien es el que lo preside, los decanos de las facultades, un representante de cada Colegio profesional, de preferencia catedrático de la Universidad y un estudiante de cada facultad, también por un secretario, un tesorero quienes tienen voz, pero no voto. Los profesionales y estudiantes electos al Consejo Superior Universitario duran en sus funciones dos años.

El Rector es el representante legal de la Universidad, ejecuta y hace cumplir las resoluciones del Consejo superior Universitario esto contenido en el Artículo 25 de la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos, dura en su cargo 4 años, pudiendo ser relecto para la elección de rector se necesitan por lo menos el voto favorable de las dos terceras partes del cuerpo Electoral Universitario

Los decanos se refieren a la autoridad electa democráticamente en cada una de las facultades que integran la Universidad de San Carlos de Guatemala, según el Artículo 44 de la ley citada los decanos representan y dirigen a sus respectivas facultades y duran en el ejercicio de sus funciones cuatro años, pudiendo ser reelectos.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Los profesionales representantes son personas tituladas y colegiadas en los colegios de profesionales acreditados en el país, que, por elección de mayoría absoluta de votos, en el acto eleccionario, de los miembros presentes del colegio a que pertenezcan, integran el consejo respectivo, de preferencia catedráticos Universitarios y que duran en sus funciones dos años.

El estudiante, representante ante el consejo es la persona que cumple con las prescripciones reglamentarias acordadas por cada facultad respectiva para su inscripción, y que ha aprobado el primer año de estudios, debe ser electo por la mayoría absoluta de votos de los estudiantes electorales presentes de cada facultad.

b) Gobierno de las facultades universitarias

Como ya quedo desarrollado la universidad está integrada por varias facultades en las distintas ramas del saber, cada facultad así mismo tiene una junta directiva que está integrada por el Decano que la preside, un secretario y cinco vocales de los cuales dos serán catedráticos, uno profesional no catedrático yo dos estudiantes.

El decano es quien fue electo para dirigir y representar a cada facultad, es la autoridad administrativa de dirección, y que mediante el procedimiento electoral respectivo por mayoría de votos fue electo para un periodo de cuatro años, debe cumplir con ser originario de Centro América, miembro de la facultad para la que se postula, haber ejercido la docencia universitaria por lo menos tres años, estar en el goce de sus derechos civiles y ser del estado seglar, esto conforme el Artículo 30 de la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Los vocales respectivamente deben ser dos catedráticos, un profesional y dos estudiantes, un total de cinco, para ser vocal profesional se requiere ser titulado o incorporado en la Universidad de San Carlos de Guatemala, estar en el goce de sus derechos civiles, ser del estado seglar y para ser vocal estudiante se requiere estar debidamente inscrito conforme los reglamentos, haber aprobado el primer año de estudios, mayor de edad y del estado seglar.

4.4.2. Elecciones

Lo relativo a la forma de elecciones en la Universidad de San Carlos de Guatemala es de importancia ya que para poder concluir si las elecciones tienen influencia en la contratación 022 para profesores interinos, es decir si la forma de gobierno y de elecciones tiene incidencia real en aspectos administrativos y legales, se debe conocer cómo es que se realizan y como están estructuradas estas estas, para así poder establecer si estas influyen o no en la contratación mencionada.

a. Elección de Rector

El cuerpo electoral universitario es el órgano presidido por el rector o quien haga sus veces, que se reúne con fines exclusivamente electorales, cada cuatro años su finalidad es la de elegir Rector, y extraordinariamente, cuando sea convocado por el Consejo Superior Universitario, quien actúa como secretario de la Universidad también lo hará en dicho cuerpo. La convocatoria para elecciones de rector es el acto por el cual públicamente se llama a los interesados en participar en la elección para el cargo de rector, debe ser hecha por el Consejo Superior Universitario con la debida

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

publicidad y con dos meses por lo menos de anticipación a la fecha señalada por este cuerpo, es necesaria la concurrencia en la fecha fijada de la mitad más uno del total de electores.

La votación es el acto por el cual se elige al rector este acto debe ser secreto, y será ganador quien tenga la mayoría absoluta de votos, si no hubiere quien los obtuviere se hará una votación adicional y si aun así no hubiere, quien resuelve la elección es el Consejo Superior Universitario, la votación debe ser secreta y es un derecho derivado de la democracia y un deber como estudiantes universitarios, el hecho de ejercer este derecho es reflejo de la esencia democrática universitaria.

Una comisión del Cuerpo Electoral Universitario integrada por el Rector o quien haga sus veces, un representante profesional y un representante estudiante, designados estos últimos dos por el propio cuerpo electoral a propuesta del rector, hará en la misma sesión el escrutinio, comprobara si el electo reúne las calidades que para ser rector exige la Ley y declarara electo al que hubiere obtenido mayoría de votos.

b. Elección de Decano y vocales de las juntas directivas

Eligen a los Decanos de Cada Facultad:

- Los Catedráticos titulares
- Igual número de estudiantes electores
- Tantos profesionales no catedráticos del colegio respectivo como profesores titulares tenga la facultad.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Debe ser electo por mayoría absoluta de votos de electores presentes, siempre que concurran las dos terceras partes más uno, los vocales catedráticos son electos por los catedráticos de cada facultad, e igual número de estudiantes por mayoría absoluta de voto, y los dos vocales estudiantes serán electos por mayoría absoluta de votos presentes de los estudiantes de cada facultad es decir que los catedráticos son electos por ellos mismos y los estudiantes por los mismos estudiantes ambos con mayoría absoluta de votos, quiere decir que cada representante de un grupo es electo por su mismo grupo un sistema que en apariencia es correcto ya que la persona es electa y en teoría representara los intereses de su grupo.

La convocatoria para las elecciones de Decano y para vocales de juntas directivas será hecha por el Consejo Superior Universitario por medio de la Junta Directiva de la Facultad, por lo menos con un mes de anticipación a la fecha correspondiente.

La elección de representantes estudiantiles y profesionales se da al momento de realizarse la convocatoria el decano o quien haga sus veces debe informar al estudiantado como al Colegio Profesional respectivo, el número de catedráticos titulares que hay en sus respectivas escuelas, para que elijan por mayoría igual número de sus miembros para que los representen en la elección.

Las votaciones deben ser secretas, Las juntas directivas correspondientes en el caso de elecciones de Decano y vocales de juntas directivas son las encargadas de recibir los votos, hacer el escrutinio, calificar la votación y comprobar las calidades de los electos.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Las juntas directivas deben dentro del término de cuarenta y ocho horas dar cuenta del resultado al Consejo Superior Universitario, para que este declare electos a los que obtuvieron la mayoría de votos requeridos, en caso no hubiere mayoría absoluta se repetirá la elección entre los dos candidatos que hubieran obtenido mayor número de votos para cada cargo.

4.5. Análisis sobre la influencia de la política electoral en la Universidad De San Carlos en aplicación de la figura contractual del 022 para profesores interinos

De lo que se estableció anteriormente relativo a la utilización de los contratos administrativos 022 para profesores interinos por ausencia de legislación específica y lo relativo a la política y elecciones en la Universidad de San Carlos de Guatemala, se concluye respecto de la influencia política en el fenómeno jurídico en cuestión:

a. Que el sistema electoral en la Universidad de San Carlos no regula nada relativo a financiamiento electoral y regula pocos controles para evitar favorecer a personas determinadas mediante el ingreso de personal docente bajo la figura del interinato mediante los contratos administrativos 022, es decir que la pobre regulación crea un vacío que es aprovechable para los fines de favorecimiento.
b. Que la administración universitaria, la política de elecciones y el financiamiento de campañas muy probablemente influyen en la utilización de formas y mecanismos como la contratación 022 y del profesor interino para el favorecimiento e ingreso de personas individuales a la docencia universitaria, sin hacer méritos a capacidad ni idoneidad, ya que no es formal por no ser obligatorio el proceso de oposición.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

c. Que la política de favorecimiento a financistas electorales mediante la utilización de la figura contractual 022 y del profesor interino es una práctica común dentro de la política guatemalteca y la utilización de las instituciones jurídicas para estos fines genera detrimento académico en la universidad de san Carlos y crea un clima de inestabilidad laboral.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En el Estado de Guatemala la utilización de figuras contractuales lesivas a los derechos de trabajo es una costumbre arraigada, de igual forma la Universidad de San Carlos adopta estas costumbres dentro las contrataciones que realiza por medio de los contratos administrativos 022 y de la mal utilización de la figura del profesor interino. La utilización de estas instituciones legales que en apariencia y en un razonamiento técnico jurídico estarían bien utilizadas, realmente conllevan un fraude de ley, la violación al principio constitucional de la estabilidad laboral y a la violación al reconocimiento de la continuidad laboral o la continuidad en la prestación del servicio.

Mediante esta práctica se desnaturaliza la institución del profesor interino eso porque se utiliza para evitar procesos de oposición para contratar a profesores titulares ya que ni concurren los requisitos naturales o esenciales para la contratación de profesores interinos y se violenta la temporalidad limitada y la razón de urgencia o de necesidad de continuar con el servicio para lo cual fue creada esta institución.

Además que la esencia de ambas instituciones es el de ser temporalmente limitadas, si bien se les reconocen ciertos derecho laborales mediante la utilización de figuras contractuales esencialmente temporales para la contratar personal por periodos de tiempo largos, aunque los contratos laborales se deban suscribir cada cierto periodo de tiempo esto es darle apariencia de temporalidad limitada mediante la renovación periódica a relaciones de trabajo extensas es aquí donde se da el fraude de ley y la violación a el principio de estabilidad laboral y el no reconocimiento de la continuidad laboral.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

BIBLIOGRAFÍA

BARRERA MENDEZ, Dairyn Otilia. **Análisis del contrato administrativo en él renglón presupuestario 029 en el Estado de Guatemala y su relación con la legislación laboral guatemalteca.** Tesis de Grado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.

CALDERON M, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo parte general.** Litografía Orión, Guatemala, 2005.

CAMPS RUIZ, Luis. **La contratación laboral temporal.** Ed. Tirantlo Blanch. España, 1995.

Editorial Labor, S.A. **Diccionario de derecho privado.** Proyecto editorial, Ed. Labor, S.A., España, 1967.

CUX MORALES, José Feliciano. **Necesidad de crear el contrato laboral Individual de interinato en el Código de Trabajo guatemalteco.** Tesis de Grado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2009.

DIAZ PORTILLO, William Arturo. **El contrato para trabajadores interinos y la necesidad de su inclusión en el Código de Trabajo.** Tesis de Grado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2009.

CAMPOS RAMÍREZ, Luis Alfonso. **El contrato temporario en la legislación laboral guatemalteca, el caso del interinato.** Tesis de Grado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.

GODÍNEZ BOLAÑOS, Rafael. **Los Contratos administrativos. Temas de derecho Administrativo,** Universidad de San Carlos de Guatemala, 1990.

LÓPEZ LLARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido.** Ed. Universitaria, Guatemala, 1982.

MOLINA Fernández, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Ed. Óscar De León Palacios, Guatemala, 2002.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de Trabajo. Decreto 1441, Congreso de la República de Guatemala, 1947.

Ley de Contrataciones del Estado. Decreto No. 57-92, Congreso de la República, 1992.

Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado. Acuerdo Gubernativo 122-2016, Organismo Ejecutivo, 2016.

Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos. Decreto 325, Congreso de la República de Guatemala, 1947.

Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala (Nacional y Autónoma). Consejo Superior Universitario, 2001.

Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico. Consejo Superior Universitario, 2001.

Reglamento del Personal Académico Fuera de Carrera. Consejo Superior Universitario, 2001.

Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal. Consejo Superior Universitario, 1967.

Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala. Acuerdo Ministerial número 215-2004, Ministerio de Finanzas Públicas, 2004.

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y El Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala -STUSC-. Consejo Superior Universitario, 2017.